

Wahl

Am 22. September ist Bundestagswahl. DGB und Gewerkschaften fordern einen Politikwechsel

SEITE 1

Analyse

handwerksinfo zeigt, was die Parteiprogramme zum Handwerk und zur Gebäudesanierung vorsehen

SEITE 3

OT-Mitgliedschaft

Ein Gutachten zeigt, OT-Mitgliedschaften in Handwerksinnungen sind rechtswidrig.

SEITE 4

Ausbildung

Eine Studie zur Ausbildungssituation im Handwerk zeigt, wo Probleme und Herausforderungen liegen

SEITE 5

Bundestagswahl

Wählen gehen: Für den Politikwechsel

Der Deutsche Gewerkschaftsbund ruft alle Bürgerinnen und Bürger auf, am 22. September 2013 wählen zu gehen. Im Wahlauftrag des DGB heißt es: „Die Bundestagswahl ist eine Chance, um für einen Politikwechsel zu sorgen. Unser Land braucht eine gerechtere Politik anstelle einer einseitigen Sparpolitik, für die die Beschäftigten, die Rentnerinnen und Rentner sowie die Arbeitslosen zahlen und die dafür verantwortlich ist, dass die Armut in unserem reichen Land trotz sinkender Arbeitslosigkeit immer größer wird.“ Die zentralen Forderungen des DGB lauten: „Gute Arbeit – Sichere Rente – Soziales Europa – Aktiver Staat“.

Die nächste Bundesregierung hat viel zu tun. DGB und Gewerkschaften fordern eine neue Ordnung der Arbeit mit einem flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro, gleichem Lohn für gleiche Arbeit, einer Stärkung der Tarifautonomie, mehr Mitbestimmung und starken Arbeitnehmerrechten sowie einer

Minijob-Reform. Für sichere Arbeitsplätze statt unsichere Jobs und Dumpinglöhne.

Der DGB fordert zudem, die Sozialversicherungen zu stärken. In der Krise hätten sie ihre Stärke gezeigt. Mit einem Ausbau der solidarischen Finanzierung könnten die Renten in Zukunft gesichert, das Rentenniveau gehalten, die Erwerbsminderungsrente verbessert, die Rente mit 67 zumindest ausgesetzt und Altersarmut wirksam bekämpft werden.

Für den DGB und die Gewerkschaften steht auch fest: „Wir brauchen ein demokratisches und soziales Europa, in dem der Schutz sozialer Rechte Vorrang vor Marktfreiheiten für Unternehmen hat.“ Mit einem Investitions- und Wachstumsprogramm – einem „Marshallplan“ – könne die rigorose Sparpolitik, die Millionen Existenzen gefährdet, ersetzt und mehr Beschäftigung und Gerechtigkeit in Europa geschaffen werden. Die Arbeitnehmerrechte müssten geachtet werden, damit die Menschen in Europa mitbestimmt arbeiten und in Würde leben können.

Deutschland brauche einen Staat, der finanziell handlungsfähig ist, Regeln setzt und investiert. „Denn gute Arbeit, eine zukunftsfähige Gesellschaft und erfolgreiches Wirtschaften hängen von einem intakten Bildungssystem, einer funktionierenden Infrastruktur und von gerechten Steuern ab.“

„Alle demokratischen Parteien sind in der Verantwortung, dass aus der europäischen Banken- und Wirtschaftskrise keine Krise der europäischen Idee und der Demokratie wird“, heißt es im Aufruf. Wichtig ist dem DGB der Kampf gegen Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. „Nazis haben bei uns nichts zu suchen – weder auf der Straße noch in unseren Parlamenten.“

Für DGB und Gewerkschaften steht fest: „Es gibt Alternativen. Wir haben die Wahl – für einen Politikwechsel. Wählen gehen am 22. September.“



Copyright: DGB

Die zentralen Forderungen des DGB zur Bundestagswahl lauten: Gute Arbeit, sichere Renten, soziales Europa und aktiver Staat.

Programm-Check

Der DGB hat bereits im Herbst 2012 seine Forderungen an die Parteien zur Bundestagswahl 2013 veröffentlicht: Es geht um gute Arbeit, sichere Renten, ein soziales Europa und einen aktiven Staat. Von Minijobs bis Steuerpolitik: Das „DGB-Wahlinfo“ untersucht, ob und wie sich die DGB-Forderungen in den Wahlprogrammen der Parteien wiederfinden.



Liebe Leserinnen und liebe Leser,

am 22. September ist Bundestagswahl. In den Medien wird über den angeblich mauen Wahlkampf geklagt. Zu schlapp, zu müde oder zu zahlos ist es ihnen, was die Parteien bisher abliefern. Nicht ganz zu Unrecht. Dabei sind die Herausforderungen immens. Für den DGB und die Gewerkschaften geht es um gute Arbeit, sichere Renten, ein soziales Europa und einen aktiven Staat. Im beiliegenden Wahlinfo können die DGB-Forderungen mit den Vorhaben der Parteien verglichen werden. Da zeigt sich: es gibt sie eben doch, die Unterschiede zwischen den Parteien. Sie sind sogar massiv, zum Beispiel beim Thema Steuern oder bei den sozialen Sicherungssystemen. Wer wählt, kann also einen Unterschied machen. Der DGB-Aufruf lautet deshalb „Wählen gehen: Für den Politikwechsel“. Die nächste Bundesregierung hat viel zu tun. Denn Deutschland braucht eine neue Ordnung der Arbeit mit einem flächendeckenden, gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 8,50 Euro, gleichem Lohn für gleiche Arbeit, einer Stärkung der Tarifautonomie, mehr Mitbestimmung und starken Arbeitnehmerrechten sowie einer Minijob-Reform. Die Energiewende nicht zu vergessen. Aber nicht nur die Politik muss nachsteuern, auch die Arbeitgeber im Handwerk stehen in der Pflicht. Zu lange haben viele öffentlich-rechtliche Handwerksinnungen versucht, sich der Tarifbindung zu entziehen. Mit „Mitgliedschaften ohne Tarifbindung“ (OT-Mitgliedschaften) wollten diese Innungen ihren Mitgliedern vollen Service ohne tarifvertragliche Verpflichtungen bieten. Geschadet hat das sowohl den Beschäftigten, die mit Löhnen unter Tarif abgespeist wurden, als auch den Branchen. Denn: OT-Mitgliedschaften haben den Wettbewerb per Tariffucht forciert. Qualität und Leistung spielen in diesen Fällen eine untergeordnete Rolle. Der Wettbewerb wird so über Lohndumping geführt. Ein Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung zeigt nun, OT-Mitgliedschaften in Handwerksinnungen sind rechtswidrig.

Wir fordern, dass die abtrünnigen Innungen und Landesinnungsverbände ihre Verantwortung wieder wahrnehmen. Denn die Fachkräfte der Zukunft lassen sich nicht zu Dumpinglöhnen anheuern. Gute Löhne und eine sichere Perspektive sind dem Nachwuchs wichtig. Die DGB-Gewerkschaften im Handwerk stehen allen, die in eine faire Tarifpartnerschaft zurückkehren wollen, als Verhandlungspartner bereit. Dass es auch besser geht, zeigt der neue Tarifvertrag im Friseurhandwerk. Hier ist es gelungen, seitens der Arbeitgeber eine Tarifgemeinschaft zu bilden, die nicht nur die Mehrheit aller Friseurbetriebe in Deutschland repräsentiert, sondern auch bereit war, einen Mindestlohntarifvertrag abzuschließen.

Dietmar Hexel, Mitglied im Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand



Dietmar Hexel,
DGB-Vorstandsmitglied
zuständig für
Handwerkspolitik

Copyright: Simone M. Neumann

Mindestlohn

19 Milliarden Euro mehr Kaufkraft

Ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro bringt bundesweit mehr als 19 Milliarden Euro zusätzliche Kaufkraft, das hat eine Studie des ISP Eduard Pestel Instituts für Systemforschung im Auftrag von ver.di und NGG ergeben.



Der NGG-Vorsitzende Franz-Josef Möllenberg betont: „Der Mindestlohn ist ein eigenständiges Konjunkturprogramm, das über eine Stärkung der Binnenkaufkraft das derzeit eher mäßige Wirtschaftswachstum in der Bundesrepublik anschieben kann.“ Das sei vor dem Hintergrund der Euro-Krise und der Rezession in den südeuropäischen Krisenstaaten ein Beitrag zur Stabilisierung der Wirtschaft. Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn ist aus Sicht der Gewerkschaften aber auch ein Beitrag zu mehr Wettbewerbsgerechtigkeit in der Wirtschaft. „Es ist ein Skandal, wenn Dumpinglohn-Firmen sich die Hungerlöhne für ihre Beschäftigten mit den Steuern derjenigen Unternehmer subventionieren lassen, die angemessene Löhne zahlen“, betont die stellvertretende ver.di-Vorsitzende Andrea Kocsis.

Handwerk

Rente mit 70 ist realitätsfern



DGB-Vorstandsmitglied Dietmar Hexel hat die Forderung von Handwerkspräsident Otto Kentzler nach der Rente mit 70 zurückgewiesen. „Die Forderung nach einer Rente mit 70 trifft nicht die Lebenswirklichkeit der fünf Millionen Beschäftigten im Handwerk. In manchen Handwerksbranchen gehen sechs von zehn Neurentnern aus gesundheitlichen Gründen frühzeitig in eine Erwerbsminderungsrente – oft bereits um das 50. Lebensjahr“, erklärt Hexel. In Bauberufen wie dem Gerüstbauer- oder Dachdeckerhandwerk seien lediglich noch etwa zwei Prozent der über Sechzigjährigen in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung. Hexel betont: „Fachkräftesicherung im Handwerk gelingt nicht mit einer immer stärkeren Erhöhung des Renteneintrittsalters, sondern nur mit der Steigerung der Attraktivität der Branche. Dazu gehören Flächentarifverträge der Innungen und Innungsverbände mit den DGB-Gewerkschaften in allen Handwerksbranchen.“ Nur mit rundum guten Arbeitsbedingungen werde es Handwerksbetrieben gelingen, gut ausgebildete und engagierte Fachkräfte dauerhaft an sich zu binden.

Workshop

Zukunft der Selbstverwaltung

Am 24. September 1953 ist die Handwerksordnung in Kraft getreten. Mit einem Workshop am gleichen Tag 60 Jahre später, will das Projekt „Vertreten – Verbinden – Verantworten“ (VVV) Vergangenheit und Zukunft der Selbstverwaltung im Handwerk in den Fokus rücken. In Vorträgen und Diskussionen analysieren und debattieren ExpertInnen aus der Selbstverwaltung, Gewerkschaften, Wissenschaft und Arbeitgeberverbänden Herausforderungen der Zukunft. Einleitend wird ein Überblick über die historische Entwicklung der Arbeitnehmervertretung im Handwerk gegeben. Ein wissenschaftlicher Vortrag beleuchtet die Perspektiven des Ehrenamtes im Handwerk. Drei parallel laufende Workshops gehen den Fragen nach: Wie kann Nachwuchs für die Selbstverwaltung gewonnen werden? Wie kann die Selbstverwaltung Rahmenbedingungen für die Fachkräftesicherung im Handwerk setzen? Und: Wie sehen mögliche Strategien der Öffentlichkeitsarbeit für SelbstverwalterInnen aus? Das Projekt „Vertreten – Verbinden – Verantworten – Netzwerk zum sozialen Engagement im Handwerk“ (VVV) wird getragen vom Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben, vom DGB-Bildungswerk und vom DGB-Bundesvorstand. Schwerpunkte des Projekts sind das Ehrenamt in der Selbstverwaltung des Handwerks sowie Ressourceneffizienz im Handwerk. www.verantwortung-im-handwerk.de

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

Handwerk

Wahlprogramme unter der Lupe

Am 22. September ist Bundestagswahl. *handwerksinfo* zeigt, was CDU/CSU, SPD, FDP, Die Linke und Bündnis90/Die Grünen nach der Wahl im Handwerk vorhaben. Außerdem: Wo setzen die Parteien Schwerpunkte bei der beruflichen Bildung und bei der energetischen Gebäudesanierung?

Das Handwerk wird in allen Wahlprogrammen als wichtiger Wirtschaftsfaktor gesehen. So wollen CDU/CSU vor allem dafür sorgen, dass das Handwerk von „unnötigen Regulierungen“ entlastet wird. Ein Frühwarnsystem auf europäischer Ebene soll den Mittelstand insgesamt schützen. Die SPD legt in ihrem Programm einen anderen Schwerpunkt: „Handwerksbetriebe erbringen neben dem Handel die Hauptleistung der beruflichen Bildung“. Diese will die SPD besonders vor dem „harten Wettbewerb“ um Fachkräfte erhalten und unterstützen. Die SPD will die berufsständische Selbstverwaltung der Freien Berufe durch die Berufskammern bewahren und stärken. Die FDP will vor allem den Zugang zu Finanzierungsquellen und öffentlichen Aufträgen fairer gestalten. Vorgesehen sind eine „handwerksgerechte Verkehrspolitik, wirksame Fachkräftesicherung und Abbau von Bürokratie“.

Bei der Partei Die Linke spielt das Handwerk vor allem beim Konzept zum „sozial-ökologischen“ Umbau und auf regional-wirtschaftlicher Ebene eine entscheidende Rolle. Vielfach fehle den Handwerksbetrieben das Geld für Investitionen. Zudem qualifizierten sich kleine Betriebe mit kleinem Eigenkapital nur schwer für Fördermittel. Deshalb will Die Linke öffentliche Programme starten, um deren Mittel für Investitionen zu stärken. Ziel ist es, mit Blick auf die Binnennachfrage, regionale Wirtschaftskreisläufe zu stärken. Für Bündnis90/Die Grünen gilt: „Handwerk hat grünen Boden“. Beim Klimaschutz und bei der Ressourceneinsparung habe das Handwerk eine zentrale Rolle. Dafür würden „hunderttausende gut qualifizierte Handwerker“ gebraucht. Gute Ausbildungsbedingungen und Fortbildungsmöglichkeiten seien nötig. Deshalb wollen Die Grünen die Qualitätskontrolle der Ausbildung durch die Kammern verbessern.

Gebäudesanierung

Für den DGB und die Gewerkschaften steht fest: In Zukunft muss die Energieeffizienz deutlich verbessert und der Einsatz von erneuerbaren Energien ausgebaut werden. Die energetische Gebäudesanierung spielt dabei eine zentrale Rolle. Das Programm der Union sieht vor: „Investitionen in Energiesparmaßnahmen wollen wir finanziell fördern. Die Umsetzung soll sich für Eigentümer und Mieter lohnen.“ Dazu werde das erfolgreiche CO₂-Gebäudesanierungsprogramm fortgesetzt. Steuerliche Förderung soll zusätzliche Anreize für private Investitionen bei der Gebäudesanierung auslösen. „Das stärke auch das Handwerk, das die Maßnahmen vor Ort umsetzt.“

Für die SPD spielt die energetische Gebäudesanierung eine wichtige Rolle. Im SPD-Regierungsprogramm heißt es: „Wir wollen das KfW-Programm zur energetischen Gebäudesanierung wieder deutlich erhöhen. Von den Bauaufträgen profitieren vor allem örtliche Handwerksbetriebe aus dem Mittelstand.“ Die Mittel sollen zweckgebunden mit geringem Verwaltungsaufwand zur Verfügung gestellt werden. Die SPD will das Gebäudesanierungsprogramm auf zwei Milliarden Euro jährlich aufstocken.

„Die energetische Gebäudesanierung muss öffentlich gefördert werden“, betont Die Linke in ihrem Programm. Vor allem soll sie nicht einseitig zu Lasten der MieterInnen gehen. Die entsprechende Bundesförderung sei bedarfsgerecht auf fünf Milliarden Euro aufzustocken. Um die Sanie-

rungsraten bei der energetischen Gebäudesanierung zu verdoppeln, will Die Linke einen bis 2050 reichenden verbindlichen Plan erstellen lassen, der anspruchsvolle, stufenweise zu erreichende Klassen für den energetischen Zustand von Gebäuden enthält.

Die Grünen wollen – finanziert aus der Kürzung umweltschädlicher Subventionen – das Klimaschutz- und Energiewendegesetz durch ein 3,5 Milliarden Euro umfassendes Investitionsprogramm für einen Energiesparfonds, ein Marktanreizprogramm, erneuerbare Wärme und intelligente Stromnetze (Smart-Grid) sowie für Forschung unterlegen. Das Programm für energetische Gebäudesanierung wollen Die Grünen auf zwei Milliarden Euro aufstocken.

Ausbildung

Beim Thema berufliche Ausbildung streichen alle Parteien die Bedeutung der dualen Ausbildung heraus. Union, SPD, Grüne und Linke loben das duale Ausbildungssystem. Die FDP will es flexibilisieren. Ausbildung soll



Copyright: DGB/Simone M. Neumann

Auch das Thema Mindestlohn spielt in den Wahlprogrammen der Parteien eine Rolle. Einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro wollen SPD und Grüne einführen. Die Linke plant einen Mindestlohn von 10 Euro. Mehr Infos und Hintergründe zu den Themen gute Arbeit, sichere Rente, soziales Europa und aktiver Staat finden Sie im beiliegenden Wahlinfo.

unternehmensnah erfolgen. Zu Problemen wie Überstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten oder fehlende Betreuung in der Ausbildung nehmen Union und FDP keine Stellung. Die Oppositionsparteien hingegen wollen die Ausbildungsbedingungen verbessern. Die Linke will ein Recht auf Ausbildung einführen. Betriebe, die nicht ausbilden, sollen per Umlage beteiligt werden. Mit einer „Berufsbildungsgarantie“ plant die SPD, jungen Menschen den Einstieg in Ausbildung zu erleichtern. Ein Sofortprogramm soll Jugendlichen ohne Schulabschluss eine Ausbildung ermöglichen. Auch Union und FDP wollen Schulabbrechern eine Chance geben, einen Abschluss nachzuholen. Die Grünen wollen neben dem dualen System überbetriebliche Lernorte schaffen, um jungen Menschen ohne Abschluss zu helfen. Klare Regeln bei Praktika planen SPD (Missbrauch bekämpfen), Grüne (Mindestbedingungen einführen) und Linke (Praktika nach der Ausbildung sollen tariflich entlohnt werden). Bei Union und FDP wird das Thema nicht erwähnt.

Mehr zur Wahl

Mehr Infos und Hintergründe zu den Forderungen des DGB zur Bundestagswahl 2013 gibt es unter:
www.dgb.de/btw2013
Die Wahlprüfsteine der DGB-Jugend:
www.bit.ly/wahl_2013_jugend

Tarifpolitische Geisterfahrt

Oft verweigern Handwerksinnungen Verhandlungen mit den DGB-Gewerkschaften. Mit so genannten OT-Mitgliedschaften leisten sie Betrieben Fluchthilfe aus der Tarifbindung. Besonders alarmierend ist die Lage im Kfz-Handwerk.

Wolfgang Fechner rückt verbeulten Fahrzeugen mit High-Tech zu Leibe: Wenn der Chefklempler im Audi-Zentrum im Osten von Berlin etwa eine neuen Kotflügel einbaut, so befestigt er ihn mit einer Punktschweißzange, die Dicke und Beschaffenheit des bearbeiteten Materials selbständig erkennt. Nähte und Löcher werden akribisch verschlossen, sodass keine Feuchtigkeit eindringen kann.

Noch könne das Audi-Zentrum mit „guter Arbeit“ bei den Kunden punkten, erzählt Fechner, der sich seit 15 Jahren als Betriebsrat um die Belange der 87 Mitarbeiter kümmert. Der Standort biete ein Rundum-Service, vom Reifenwechsel über den Neuwagenverkauf bis zum Ersatzwagen. Und hält sich an Umwelt, Sicherheits- und Tarifstandards – wofür die Kunden höhere Preise zu zahlen bereit seien.

Doch die Billigkonkurrenz rückt Fechners Betrieb auf die Pelle: Wie ein Menetekel ragt ein schwarzer Neubau an das Audi-Zentrum heran: Bald wird hier wohl eine Werkstattkette mit Autoteilehandel eröffnen. Und nur ein paar Kilometer entfernt macht ihnen ein Mitbewerber zu schaffen, der nicht tarifgebunden ist: In dem Autohaus gebe es Arbeit auf Abruf, je nach Auftragslage: „Da wird dann schon mal am Samstag oder bis um 22 Uhr gearbeitet. Hauptsache, der Wagen wird schnell fertig. Und wenn ein Mitarbeiter mal 14 Tage krank ist, kann er sich danach gleich die Papiere holen“, weiß der bestens vernetzte Betriebsrat.

Die Kfz-Branche steht exemplarisch für den massiven Strukturwandel, den das Handwerk in den letzten Jahrzehnten erlebt hat. Und sie ist ein schlechtes Beispiel dafür, wie im Zuge dessen Tarif und Mitbestimmung unter die Räder kommen können. Wie in anderen Handwerksbereichen gibt es ebenfalls einen Trend zur Konzentration, zu größeren Einheiten, beschreibt Peter Friedrich, Kfz-Tarifsekretär der IG-Metall Berlin-Brandenburg die Entwicklung. Dies bringe einen stetigen Rückgang an Betrieben und Arbeitsplätzen mit sich. „Das hat aber nicht mit Insolvenzen wegen zu hoher Löhne zu tun – sondern eher mit Markt-

bereinigung der Hersteller“. Weniger, größere Autohäuser, die effektiver arbeiteten, sind die Folge.

Da die Händler den Kfz-Betrieben aber zahlreiche Vorgaben machen – von Werkzeugen über elektronische Geräte bis zur Qualifikation der Mechaniker – geht die Konkurrenz zunehmend auf Kosten der Mitarbeiter. „Das ist die einzige Stellschraube, die sie haben: Die

müssten, sagt Fichtner. Sauer stößt ihm dabei die Rolle der Innungen auf, die als regulierende Instanzen versagten. „Die Innungen dulden dieses Dumpinggeschäft.“

Joachim Fichtner spricht ein Dilemma an, das die Handwerksbranche allgemein seit Jahren beklagt: Denn Tarifverträge können die DGB-Gewerkschaften qua Gesetz nur mit Innungen, Innungs- oder Fachverbänden



Copyright: IG Metall

Mit OT-Mitgliedschaften bieten Innungen ihren Mitgliedern vollen Service ohne Tarifbindung. Eine fatale Folge: Die Löhne sinken, die betreffenden Handwerksberufe haben es schwer, Nachwuchs zu finden. So zum Beispiel im Kfz-Handwerk.

Löhne“, erklärt Friedrich, der Lohn betrage nur etwa zehn Prozent der Stundenverrechnungssätze.

Gleichwohl werde an dieser Stellschraube zuweilen rücksichtslos gedreht, ergänzt sein Kollege Joachim Fichtner, der jahrelang als Betriebsrat in einer größeren Niederlassung gearbeitet hat. „Wettbewerb wird wieder über Menschen gemacht, nicht über Innovationen“. Größere Autohäuser in der Stadt, in denen es keinen Betriebsrat, keine Sonderzahlungen, keine Kostenerstattung für Auszubildende gibt; Hinterhofwerkstätten auf dem Land, in denen Schwarzarbeit geduldet und mit Hartz-IV-Aufstockern gearbeitet wird: Für die IG Metall zwei Seiten der gleichen Medaille. Das Lohndumping führe dazu, dass Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Betrieben Gehalts-einbußen von 20 bis 30 Prozent hinnehmen

schließen. Doch die Innungen verweigern sich zunehmend ihrer Rolle als Arbeitgeberpart. Dem DGB sind dabei besonders die um sich greifenden OT-Mitgliedschaften ein Dorn im Auge, wie bei einem Pressegespräch mit Experten im August deutlich wurde. Dabei können Unternehmen alle Vorteile einer Innungsmitgliedschaft genießen – ohne dass der Betrieb auch die zwischen Verband und Gewerkschaft vereinbarten Tarifverträge übernehmen muss.

Dass solche OT-Mitgliedschaften gegen das Gesetz verstoßen, bestätigt nun ein aktuelles Gutachten, das der Rechtsprofessor Winfried Kluth von der Uni Halle im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung erarbeitet hat. „Der Zweck der öffentlich-rechtlichen Einrichtung Innung, nämlich, Tariffähigkeit zu fördern, würde dadurch konterkariert“, betont Kluth.

Der Gesetzgeber habe gerade beabsichtigt, Tarifabschlüsse im kleinen und mittelständisch geprägten Handwerksbereich zu ermöglichen. Eine Satzungsänderung für OT-Mitgliedschaft könne die „Grundstruktur der Mitgliedschaft“ von Innungen verändern. Eine Entscheidung darüber könne aber nur der parlamentarische Gesetzgeber treffen. Handwerkskammern und Landesregierungen müssten ihrer Überwachungspflicht nachkommen – und wo es eine rechtswidrige Praxis gebe, diese beenden, forderte DGB-Vorstandsmitglied Dietmar Hexel.

Die Lage ist vertrackt: Denn zum einen ist die Mitgliedschaft von Betrieben in der Innung – anders als bei der Handwerkskammer – ohnehin freiwillig. Unternehmen, die Tarifverhandlungen ausweichen wollen, können einfach austreten. Zum anderen haben gerade die Arbeitgeber im Kfz-Handwerk ohnehin eine elegantere Form der Tarifflicht gewählt, gegen die das Recht wohl ein stumpfes Werkzeug ist: Mehrere Landesinnungsverbände erklärten sich Mitte des letzten Jahrzehnts in punkto Tarifverhandlungen einfach für nicht mehr zuständig: Wer sich dazu mit der Gewerkschaft an einen Tisch setzen wolle, könne ja in eine der neu gegründeten Tarifgemeinschaften eintreten.

IG Metaller an der Basis sind noch immer verblüfft, wie schnell sich tariflose Zustände „dank“ der Tarifgemeinschaften in die Fläche gefressen haben. „Wir haben anfangs noch geglaubt, das wäre so ein Ostding“, sagt Friedhelm Ahrens, der als Tarifsekretär Küste auch das Kfz-Handwerk in Mecklenburg-Vorpommern betreut, wo nur noch fünf Betriebe einer Tarifbindung unterliegen. Doch bald stand er auch in seinen westdeutschen Bezirken vor einer Situation, „wie es sie vorher im Handwerk gar nicht gegeben hat“. In Hamburg sind von 350 Betrieben nur noch 12 tarifgebunden – allerdings arbeiten hier die Hälfte aller Beschäftigten. In Berlin und Brandenburg verweigert sich die Landesinnung seit 2005 Verhandlungen mit der IG Metall. Nicht einmal ein Zehntel der Betriebe und Beschäftigten haben mit der „Tarifgemeinschaft Mitteldeutsches Kraftfahrzeuggewerbe“ einen Tarifvertrag abgeschlossen.

Fragt man Innungsführungen nach ihrem tarifpolitischen Auftrag, den ihr immerhin der Gesetzgeber zugestanden hat, so bekommt man oft schmallippige Antworten. Die von der IG Metall verlangten Tarife „nehmen unseren Betrieben die Luft zum Atmen“, sagt der Präsident des Kfz-Landesverbandes Berlin-Brandenburg, Hans-Peter Lange. „Die Lage ist schwieriger geworden“, schimpft Lange. „Erst gestern sind wieder zwei Betriebe

insolvent gegangen“. Ein krisenhaftes Bild, das Peter Friedrich vom IG-Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg so nicht stehen lassen will: Insgesamt gehe es dem Kfz-Gewerbe gut, die Umsatzrendite liege bei einem Prozent.

Die Branche brummt, die Innungen aber nicht. Die Hoffnung der Verbände, durch die Aufgabe der Tarifverantwortung mehr Mitglieder anzuziehen, habe sich nicht bewahrheitet, sagt Joachim Fichtner. Ein weiteres Problem, auch



Copyright: colourbox/ Dmitry Kalinovsky

In den vergangenen Jahren erlebt das Handwerk einen massiven Strukturwandel. Die Kfz-Branche ist hierfür nur ein Beispiel.

für das Handwerk: Da die Innungen massiv schrumpfen, entgleitet den Gewerkschaften nach und nach der Verhandlungspartner der Arbeitgeberseite. Gab es in den 50er-Jahren in Westdeutschland noch fast 10.000 Innungen, so hat sich deren Zahl bis heute mehr als halbiert – auf etwa 4000. Im Kfz-Handwerk seien nur noch die Hälfte der Betriebe Innungsmitglieder, beklagte die IG Metall auf der Bundeshandwerkskonferenz im November 2012.

Doch wie lassen sich Innungen stärken, wie die Tarifflichtigen zurück an den Verhandlungstisch bekommen? Wie kommt man im Handwerk wieder zu einer Tarifbindung in der Fläche? Gewerkschaftsexperten setzen hier zum einen auf juristische und politische Leitplanken – vor allem aber auf Entwicklungen aus den Innungen selbst.

IG-Metall-Bezirkssekretär Ahrens etwa will – neben dem Verbot von OT-Mitgliedschaften – Vergabegesetze der Länder als Druckmittel nutzen. „Öffentliche Gelder sollten nur noch an tarifgebundene Betriebe gehen“, fordert Ahrens. Wenn so einem „tarifflichtigen“ Betrieb etwa ein öffentlicher Auftrag für

60 Polizei-Fahrzeuge durch die Lappen gehe, könne dies durchaus Signalwirkung haben.

DGB-Handwerkssekretär Helmut Dittke fordert: „Innungen müssen Vorteile und Stärken deutlicher herausstellen.“ Die Innungen bräuchten ein attraktives Dienstleistungs- und Beratungsangebot – und müssten dies auch nach außen kommunizieren. Ob eine Innung als blutleerer Fachverband existiert oder zum lebendigen Tarifakteur wird, liegt nach Erfah-

rungen Dittkes erstaunlich oft am Führungspersonal der Verbände.

Ein solches engagiertes Innungsvorstandsmitglied ist etwa der Saarländer Eric Scherer. Der Schornsteinfeger betreibt in seiner Innung aktive Nachwuchsarbeit. Als „nicht so attraktiv“ gelte sein Handwerk bei Jugendlichen. Als einzige Innung waren die Schornsteinfeger neulich auf der Saarbrücker Ausbildungsmesse, erzählt Scherer verwundert. „Dabei hat der Kampf um die Köpfe auch im Handwerk schon begonnen“. Die Innung wirbt Nachwuchs nicht nur, sie fördert Ausbildungskosten durch eine Bundeskasse. Und sie kümmert sich in Ausschüssen um das berufliche Weiterkommen der Azubis und Gesellen. „Die Mitarbeiter entwickeln so ein Bewusstsein, wie sie sich qualifizieren und weiterbilden können“. Innungen, so beschreibt es Scherer, könnten so zum Garant für „gute Arbeit“ – im Sinne von Qualität und Arbeitsbedingungen werden. Und nur selbstbewusste und qualifizierte Handwerker könnten den Wert und Preis ihrer Arbeit auch den Kunden vermitteln.

Text: Lukas Grasberger

Übernahme ist nicht die Regel

Während das Handwerk in der Öffentlichkeit über unbesetzte Ausbildungsplätze klagt, zeigen die Ergebnisse des Ausbildungsreports: Gerade in den Handwerksberufen, in denen Arbeitgebervertreter am lautesten klagen, gibt es die größten Mängel in Sachen Ausbildungsqualität. Paradox ist das Verhalten vieler Arbeitgeber beim Thema Übernahme.

Eine Sonderauswertung des DGB-Ausbildungsreports zeigt: Während im Gesamtdurchschnitt aller 25 Ausbildungsberufe 72,8 Prozent der Auszubildenden „zufrieden“ oder „sehr zufrieden“ mit ihrer Ausbildung sind, waren es in den Handwerksberufen nur 68,9 Prozent. Der DGB-Bundesjugendsekretär Florian Haggemiller kommentiert die Ergebnisse: „Die beste Imagekampagne, die das Handwerk machen kann, ist die Ausbildungsqualität nachhaltig zu verbessern.“

Die Ergebnisse zeigen große Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen. Während bei den MetallbauerInnen der Anteil der zufriedenen Auszubildenden mit 73,6 Prozent deutlich über dem Handwerks-Durchschnitt liegt, ist dieser Wert bei den FachverkäuferInnen im Lebensmittelhandwerk mit 56,2 Prozent deutlich darunter.

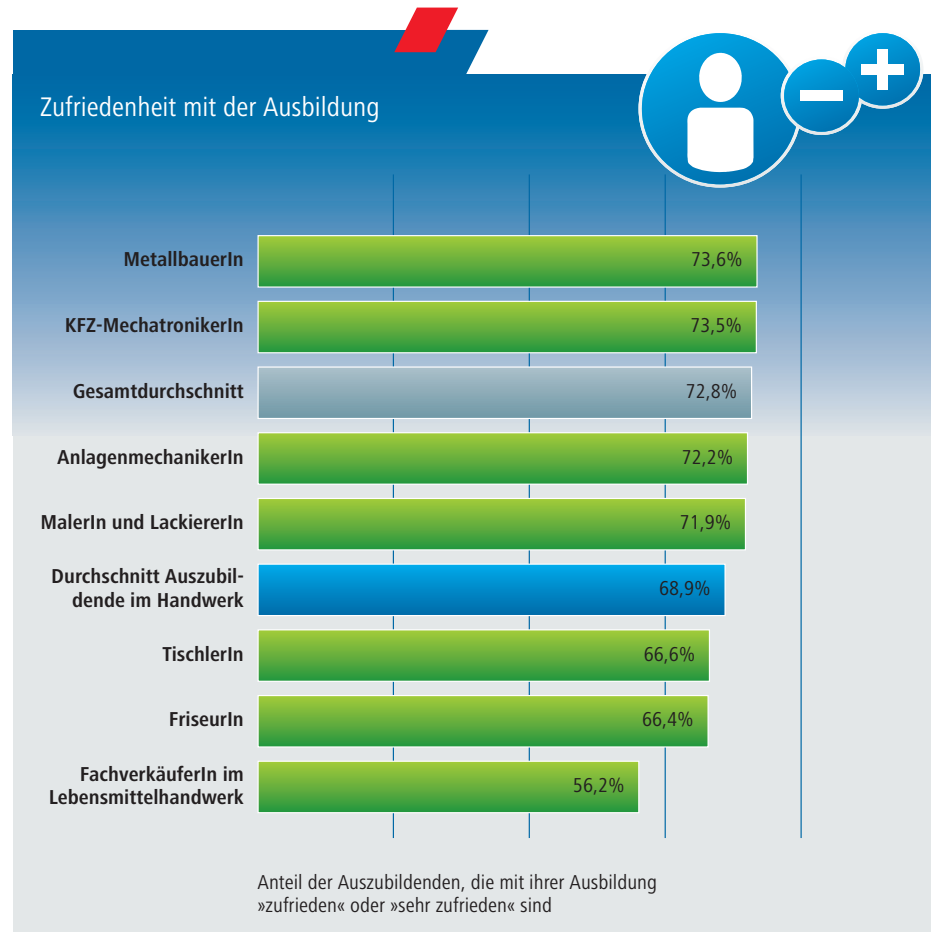
Wesentliche Gründe für das schlechte Abschneiden einiger Handwerksberufe sind vor allem regelmäßige Überstunden, das Arbeiten über gesetzlich geregelte Arbeitszeiten hinaus und die häufigen ausbildungsfremden Tätigkeiten.

41,3 Prozent der Auszubildenden im Handwerk geben an, regelmäßig Überstunden zu machen, im Schnitt 5,2 Stunden pro Woche (Gesamtdurchschnitt: 35 Prozent und 4,6 Stunden pro Woche. Das heißt: Über ein Viertel der Auszubildenden (27,1 Prozent) muss mehr als die gesetzlich geregelten 40 Stunden pro Woche arbeiten. Auch hier zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den einzelnen Berufen. MetallbauerInnen müssen durchschnittlich sechs Stunden pro Woche Überstunden machen, bei den Kfz-MechatronikerInnen sind es mit 4,4 Stunden deutlich weniger.

Zu den unterschiedlichen Problemen während der Ausbildung kommt für viele Auszubildende im Handwerk im Anschluss die fehlende Perspektive. Gerade einmal 23,4 Prozent haben zum Zeitpunkt der Befragung eine Zusage für eine Übernahme (zum Vergleich:

im Gesamtdurchschnitt liegt der Anteil bei 31,4 Prozent), und 11,2 Prozent (Gesamtdurchschnitt: 8,1 Prozent) haben bereits eine Absage bekommen. Die restlichen 65,6 Prozent (Gesamtdurchschnitt: 60,5 Prozent) haben noch keine Informationen darüber und werden von ihren Betrieben im Ungewissen gelassen. „Auch bei der Übernahme nach erfolgreicher

für viele Auszubildende nach wie vor an der Tagesordnung. Und dies oftmals trotz klarer gesetzlicher Regelungen. „Die Probleme sind bekannt, und es gibt hier seit Jahren einen klaren Handlungsbedarf. Die Industrie- und Handels-, sowie die Handwerkskammern müssen endlich ihrer Kontrollfunktion nachkommen, aktiv werden und bei gravie-



Metallbauer und Kfz-MechatronikerInnen sind mit ihrer Ausbildung zufrieden. So liegen die beiden Ausbildungsberufe über dem Durchschnitt aller Ausbildungsberufe. TischlerInnen und FriseurInnen schneiden schlechter ab. Schlusslicht ist der Ausbildungsberuf der FachverkäuferInnen im Lebensmittelhandwerk. Quelle: DGB-Jugend 2013

Ausbildung zeigt sich, wie ernst es die Unternehmen mit ihrer Fachkräftesicherung meinen“, so Haggemiller. „Hier werden viele junge Menschen ohne weiterführende Perspektive sich selber überlassen.“

Die Ergebnisse des mittlerweile achten Ausbildungsreports, für den dieses Jahr über 18.000 Auszubildende befragt wurden, verdeutlichen, dass sich bei der Ausbildungsqualität und den bekannten Problemen leider nicht viel bewegt hat, kritisiert die DGB-Jugend. Überstunden, fehlende Betreuung, ausbildungsfremde Tätigkeiten und unklare Perspektiven sind

renden Fällen auch Sanktionen verhängen“, so Haggemiller. „Wenn sie das aufgrund ihrer Doppelfunktion nicht schaffen, brauchen wir eine unabhängige Kontrollstelle. Schließlich geht es hier um die Gesundheit und die Zukunft der jungen Auszubildenden.“

Weitere Informationen zum Ausbildungsreport:

www.jugend.dgb.de/ausbildung

Onlineberatung für Auszubildende:

www.dr-azubi.de

Kfz-Handwerk NRW

Tarifpolitische Eiszeit beenden

Eingefroren in einen Eisblock haben die Kfz-Handwerker in NRW ihren bisher gültigen Tarifvertrag für die Branche in NRW dem Bundesinnungsmeister Wilhelm Hülsdonk in Voerde bei Dinslaken vor sein Autohaus gefahren. Die IG Metall forderten mit dieser Aktion die Kfz-Branche zur Rückkehr in den Flächentarifvertrag auf.



Copyright: Stephen Petrat/IG Metall NRW

Der bisher gültige Tarifvertrag für das Kfz-Handwerk NRW eingefroren in einem Eisblock – mit dieser Aktion fordert die IG Metall die Arbeitgeber auf, wieder zum Flächentarifvertrag zurückzukehren.

Der Erste Bevollmächtigte der IG Metall Duisburg-Dinslaken Jürgen Dzudzek sagte: „Wir brauchen keine Eisblöcke, wir brauchen Tauwetter bei den Innungen. Mit dem um sich greifenden Billig-Wettbewerb auf dem Rücken der Beschäftigten muss Schluss sein. Was bundesweit im Kfz-Handwerk möglich ist, wollen wir auch in Nordrhein-Westfalen erreichen, den fair verhandelten Flächentarifvertrag im Kraftfahrzeughandwerk mit zweimal 2,8 Prozent mehr Geld für 2013 und 2014.“ (s. HWI 2/2013) In NRW hatte die Tarifgemeinschaft im Kraftfahrzeuggewerbe im Juni 2013 ihre Verhandlungsfähigkeit erklärt. Der Landesverband des Kfz-Gewerbes NRW weigert sich ebenfalls beharrlich, in einen Flächentarifvertrag mit der IG Metall zurückzukehren.

Von den Innungen erwartet die IG Metall eine Rückbesinnung auf ihre Verantwortung für einheitlich gestaltete Wettbewerbsbedingungen durch flächendeckende Tarifstandards: „Wir wollen Lösungen, aber wir können auch Unruhe. Und darauf werden auch die Kunden achten“, so Jürgen Dzudzek.

Reisekostenrecht

Aktive Betriebsräte

Schon jetzt sollten sich Betriebsräte mit den ab 1. Januar 2014 geltenden neuen Reisekostenregeln befassen, rät der DGB. Mit dem „Gesetz zur Änderung und Vereinfachung des steuer-

lichen Reisekostenrechts“ will der Gesetzgeber das Thema vereinheitlichen. Ein Kernpunkt der Neuerungen ist die gesetzliche Definition der „ersten Tätigkeitsstätte“. Diese wird künftig vorrangig durch den Arbeitgeber bestimmt. Die derzeit noch geltende Bestimmung der „regelmäßigen Arbeitsstätte“ entfällt künftig. Betriebsräte sollten deshalb frühzeitig darauf hinwirken, entsprechend beteiligt zu werden und unter Umständen weiteres Expertenwissen hinzuziehen. Bei den Verpflegungsmehraufwendungen wird statt der bisherigen dreistufigen Staffelung (6/12/24 Euro) eine zweistufige eingeführt. Ab einer Abwesenheit von mehr als acht Stunden kann der Arbeitgeber künftig zwölf Euro steuerfrei zahlen. Bei mehrtägiger Abwesenheit werden ohne die Prüfung einer Mindestabwesenheitszeit pauschal zwölf Euro je An- und Abreisetag gewährt. Auch hier sollte geprüft werden, ob eine entsprechende Anpassung von Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträgen notwendig ist. Zudem gibt es zahlreiche weitere Veränderungen zum Beispiel bei den Fahrtkosten, den Übernachtungskosten und der doppelten Haushaltsführung.

Friseurhandwerk

Mindestlohn-Tarifvertrag gilt

Seit dem 1. August 2013 gilt der erste bundesweit gültige Mindestlohn-Tarifvertrag im Friseurhandwerk. 26 Tarifpartner haben sich als Tarifgemeinschaft des Friseurhandwerkes mit ver.di auf ein Stufenmodell eines Mindestlohnes verständigt. In Ostdeutschland und Berlin gilt seither eine Eingangsstufe von mindestens 6,50 Euro pro Stunde, in Westdeutschland von 7,50 Euro. Ab August 2014 werden die Löhne dann auf 7,50 Euro im Osten und 8,00 Euro im Westen erhöht. Ab dem 1. August 2015 gilt ein bundesweit einheitlicher Mindestlohn von 8,50 Euro.

ver.di-Verhandlungsführerin Ute Kittel betont: „Dass es gelungen ist, seitens der Arbeitgeber eine Tarifgemeinschaft zu bilden, die nicht nur die Mehrheit aller Friseurbetriebe in Deutschland repräsentiert, sondern auch bereit war, diesen vernünftigen und sozial verantwortlichen Mindestlohnvertrag abzuschließen, ist ein großer Erfolg.“ Die Tarifpartner wollen so Geschäftsmodelle verhindern, die ausschließlich über Hungerlöhne, Preisdumping und Steuerzuschüsse für Hartz-IV-Aufstocker funktionieren. ver.di wird nun gemeinsam mit dem Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerkes schnellstmöglich den Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrags stellen, damit sich alle Unternehmen an diesen Mindestlohn halten müssen. „Weil die AVE kommen wird, empfehlen wir allen Friseuren, den Mindestlohn-Tarifvertrag sofort und freiwillig umzusetzen, um so unnötige und teure Nachzahlungen zu vermeiden“, erklärt Kittel.



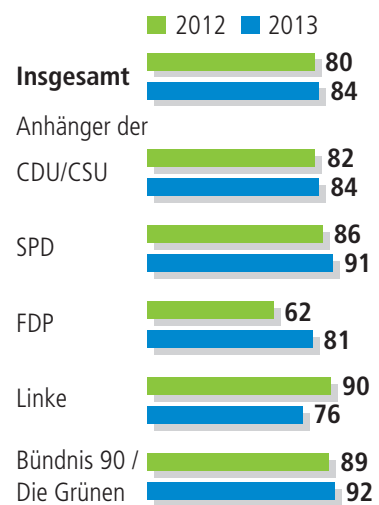
Rentenversicherung

Beitragssenkung unerwünscht

Die große Mehrheit lehnt die von der schwarz-gelben Bundesregierung initiierten Rentenbeitragsenkungen ab. Das Meinungsforschungsinstitut Forsa befragte im Auftrag des DGB am 26. und 27. August 1000 Deutsche dazu. Das Ergebnis der repräsentativen Umfrage: 84 Prozent wollen die aktuellen Beitragssenkungen nicht, sondern favorisieren das DGB-Modell, nach dem die Überschüsse in der Rentenkasse verbleiben, um die Altersvorsorge zukunftssicher zu gestalten. Dies ist gegenüber 2012 noch einmal eine Steigerung von vier Prozentpunkten.

Mehrheit gegen Beitragssenkung wächst

Anteil der Bundesbürger nach Parteipräferenz, die wollen, dass die Überschüsse in der Rentenversicherung nicht für Beitragssenkungen genutzt, sondern aufgespart und für die Stabilisierung der Rentenversicherung verwendet werden (in Prozent)



Quelle: Repräsentative FORSA-Umfragen im Auftrag des DGB vom 21./22.8.2012 sowie vom 26./27.8.2013

© DGB einblick 15/13

Eine Mehrheit der BürgerInnen will die Rentenkasse lieber zukunftssicher finanzieren.

Hintergrund: Die Bundesregierung hat zuletzt durch das Beitragssatzgesetz eine Senkung des Rentenbeitrags von 19,6 auf 18,9 Prozent durchgesetzt. DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach mahnt deshalb die Regierungskoalition, das Vertrauen, das die Deutschen in ihre Rentenversicherung haben, nicht länger aufs Spiel zu setzen.

Mehr zum Thema:
www.einblick.dgb.de/-/N5o

Fachkräftesicherung

Positionspapier verabschiedet

Die Arbeitnehmer-Vizepräsidenten der Handwerkskammern in Rheinland-Pfalz und des Saarlandes haben ein Positionspapier zum Thema Fachkräftesicherung im Handwerk verabschiedet. Unter anderem fordern die Arbeitnehmervertreter eine breite und



Copyright: HWK

Die Arbeitnehmer-Vizepräsidenten der Handwerkskammern Rheinland-Pfalz und Saarland und der neue Handwerkssekretär des DGB West Thorsten Schmidt (rechts).

ergebnisoffene Diskussion über die Strategien, wie der Nachwuchs für das Handwerk gewonnen werden kann. Im Wortlaut heißt es: „Das Handwerk muss eine hochwertige, attraktive Ausbildung und attraktive Beschäftigungsperspektiven anbieten, „Gute Arbeit im Handwerk“ hat hierbei das Leitprinzip zu sein.“ Das Positionspapier sieht unter anderem vor, die notwendige Ausbildungs-Infrastruktur im Rahmen einer passgenauen Lernortkooperation zwischen Betrieb, Berufsschule und ÜLU Bildungsstätte zu optimieren. Zudem sollen Ausbildungsbetriebe durch intelligente Finanzierungssysteme insbesondere im Bereich der ÜLU entlastet werden.

Kirche und Gewerkschaften Gemeinsamer Workshop

VertreterInnen von katholischer Kirche und Gewerkschaften haben Mitte August in Bernried/Bayern vereinbart, sich zukünftig gemein-

sam für die Belange der ArbeitnehmerInnen einzusetzen. Der von der IG Metall und dem KAB-Bildungswerk veranstaltete Workshop diente als Meinungs- und Erfahrungsaustausch zwischen den beiden Organisationen. Unter anderem diskutierte auch Reinhard Marx, Erzbischof von München und Freising, mit den rund 30 TeilnehmerInnen. Er betonte: „Die Zukunft der sozialen Marktwirtschaft ist ohne starke Gewerkschaften nicht denkbar.“ Trotz großer Einigkeit bei der Analyse aktueller wirtschaftlicher und sozialer Herausforderungen, gab es auch Unterschiede. So zum Beispiel bei den Themen Mindestlohn und Umverteilung. Marx unterstrich, dass er auf die Tarifautonomie baue. Helmut Dittke DGB Handwerkssekretär widersprach: In vielen Branchen sei die Tarifautonomie erodiert, so zahlen beispielsweise von den rund 9.500 Kfz-Betrieben in Bayern nur noch 500 nach Tarif.

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 _____

HWK Bremen

Präses-Nachfolge ungeklärt

Die ArbeitnehmervertreterInnen der Handwerkskammer Bremen haben das Verhalten der Arbeitgebervertreter kritisiert. So soll laut Medienberichten die Nachfolge von Ex-Präses Joachim Feldmann ohne Absprache mit den ArbeitnehmervertreterInnen getroffen worden sein. Vizepräses Hans-Joachim Stehr sollte demnach bis zum Ende der regulären Wahlperiode bis Juni 2014 das Amt übernehmen.

Arbeitnehmer-Vizepräsident Rainer Schnaars kritisiert das scharf: „Das Vorgehen der Arbeitgeberseite ist eine eklatante Missachtung der satzungsgemäßen Rechte der Arbeitnehmerseite“. Es gebe keinen Beschluss des Vorstandes oder der Vollversammlung darüber, dass Stehr bis zum Ende der Amtsperiode die Aufgaben des Präses übernehmen solle.

Vielmehr sehe die Satzung der Handwerkskammer Bremen vor, dass der Präses im Verhinderungsfall durch beide Stellvertreter vertreten wird. Dies sind Vize-Präses Hans-Joachim Stehr für die Arbeitgeberseite und Vizepräses Rainer Schnaars für die Arbeitnehmerseite. Die ArbeitnehmervertreterInnen fordern, die ordnungsgemäße Wahl des neuen Handwerkskammer-Präses vorzuziehen. Die Dezember-Vollversammlung sei eine passende Gelegenheit, so Schnaars.

