



Projekt

Das Projekt "Gesellen-Coaching-Mitwirkung" (GeCo) bietet Grundlagenwissen für die Mitbestimmungsarbeit in den Handwerkskammern. SEITE 2

Schwerpunkt

Auch in Handwerksinnungen müssen ArbeitnehmerInnen beteiligt werden. Wie sehen die Grundlagen aus?

SEITE 4

Tarifbindung

Das Verwaltungsgericht Braunschweig hat entschieden: Mitgliedsbetriebe in Innungen müssen Tariflohn zahlen.

SEITE 6

Kreishandwerk

In der Vergangenheit kam es im Umfeld einiger Kreishandwerkerschaften zu Skandalen, die für Schlagzeilen sorgten.

SEITE 7

19. Ordentlicher DGB-Bundeskongress

Gegenlenken in der Krise

„Arbeit, Gerechtigkeit, Solidarität“ lautet das Motto, unter dem sich vom 16. bis zum 20. Mai 400 Delegierte aus den acht Mitgliedsgewerkschaften in Berlin zum „Parlament der Arbeit“, dem 19. Ordentlichen DGB-Bundeskongress (OBK), treffen. Sie werden nicht nur den Geschäftsführenden Bundesvorstand neu wählen, sondern auch die Weichen für die politische Arbeit des DGB für die kommenden vier Jahre stellen.

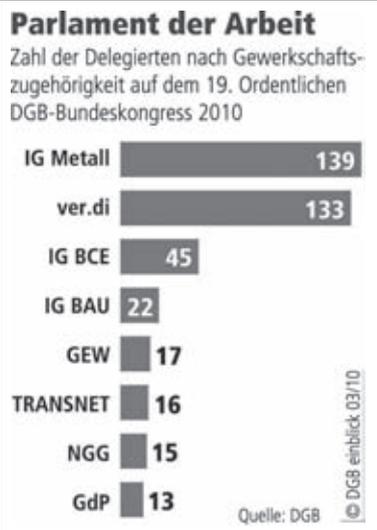
Viel Arbeit wartet auf die Delegierten des Kongresses – insgesamt liegen 154 Anträge vor. 21 dieser Anträge stammen vom DGB-Bundesvorstand, ebenfalls 21 haben die acht Mitgliedsgewerkschaften eingereicht. 72 Anträge wurden in den letzten Monaten auf den DGB-Bezirkskonferenzen beschlossen. Zehn bringt der DGB-Bundesfrauenausschuss ein und 30 der DGB-Bundesjugendausschuss. Viel Raum wird auf dem OBK vor allem die Debatte des

gesellschaftspolitischen Leittrags einnehmen, der vom DGB-Bundesvorstand beschlossen wurde. Unter dem Titel „Umdenken – Gegenlenken – Die Krise überwinden“ fasst er die Positionen und Perspektiven der Gewerkschaften zur Überwindung der Systemkrise des neoliberal-kapitalistischen Wirtschaftsmodells zusammen. Ziel ist es, einen breiten gesellschaftlichen Diskurs darüber zu erreichen, wie eine zukunftsfähige und nachhaltige Gesellschaft und Arbeitswelt aussehen soll und welche Rolle darin den Gewerkschaften und ihrem Bund zukommt. Die DGB-Gewerkschaften wollen diesen Diskurs transparent und beteiligungsorientiert führen.

Die Diskussion darüber, wie Existenzsichernde Löhne und soziale Standards gesichert und Lohn- und Sozialdumping verhindert werden können, wird ebenfalls eine große Rolle auf dem OBK spielen. Sicher ist bereits jetzt, dass die DGB-Gewerkschaften ihre beim Kongress 2006 beschlossene Forderung nach einem Mindestlohn von mindestens 7,50 Euro anpassen werden. Der DGB-Bundesvorstand schlägt in seinem OBK-Antrag eine Untergrenze von 8,50 Euro vor. Der Leittrags des DGB-Bundesvorstandes zum Arbeitsrecht beschreibt, wie die Gewerkschaften dem Boom prekärer Beschäftigung, also Leih- und Teilzeitarbeit, befristeter Beschäftigung und Minijobs, begegnen wollen. So sollen bei der Leiharbeit Missbrauchsmöglichkeiten ausgeschlossen werden. Vor allem sei es unabdingbar, das

Prinzip der Gleichbehandlung beim Entgelt und den übrigen Arbeitsbedingungen vom ersten Arbeitstag festzulegen. Ferner sollen Betriebsräte die tarifgerechte Eingruppierung überwachen. „Strohfirmen“, um Stammbeschäftigte als Leiharbeiter zu schlechteren Bedingungen anzustellen, sollen verboten werden.

Um befristete Beschäftigung zu bekämpfen, wollen die Gewerkschaften Befristung auf sachliche Gründe beschränken. Verdachtskündigungen sollen gesetzlich ausgeschlossen werden. Außerdem sollen Arbeitnehmerrechte bei Insolvenzen verbessert werden. Der Antrag stellt zudem klar: „Ein umfassendes transparentes Arbeitnehmerdatenschutzgesetz ist überfällig.“ Weitere Anträge des Bundesvorstandes beschäftigen sich u.a. mit den Themen Gute Arbeit, Europa, Bildung, soziale Sicherheit, Steuerpolitik, nachhaltige Energieversorgung. Zur Handwerkspolitik der Gewerkschaften liegen dem Kongress zwei Anträge vor – einer vom DGB-Bundesvorstand und einer vom DGB NRW.



400 Delegierte der Mitgliedsgewerkschaften vertreten auf dem 19. Ordentlichen DGB-Bundeskongress, dem Parlament der Arbeit, im Mai 2010 über sechs Millionen Gewerkschaftsmitglieder. Rund zwei Drittel der Delegierten kommen aus der IG Metall und der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

Beteiligung...

...von ArbeitnehmerInnen im Handwerk ist das Leitthema dieser aktuellen Ausgabe von *Handwerksinfo*. Im Fokus: Gesellenausschüsse in den Handwerksinnungen. Mit Fakten, rechtlichen Hinweisen und Neuigkeiten zu Schlichtungsausschüssen bei Lehrlingsstreitigkeiten (Seite 4 und 5). Außerdem zeigen wir, was das Urteil des Braunschweiger Verwaltungsgerichts für die Tarifbindung von Innungen bedeutet (Seite 6). Und: Neuigkeiten aus den Selbstverwaltungen im Saarland, in Lüneburg und Bremen. Mehr dazu lesen Sie auf Seite 8.

Handwerk: Umdenken und Gegenlenken – Jetzt

Auf dem DGB-Bundeskongress vom 16. bis 20. Mai werden die Delegierten auch über zwei Anträge zur Handwerkspolitik abstimmen. DGB-Vorstandsmitglied Claus Matecki erklärt, worum es in den Anträgen geht.

Das Handwerk mit rund 4,8 Mio. Beschäftigten in 970 000 Betrieben hat in den vergangenen Jahren einen einschneidenden Strukturwandel erlebt. Durch die Änderungen des Handwerksrechts 2004, aber auch durch schwindende Organisationsgrade der Handwerksbetriebe in den Innungen, ist ein unverzügliches Umdenken und Gegenlenken in den etwa 7 000 Organisationseinheiten der handwerklichen Selbstverwaltung zwingend erforderlich. Im DGB und den Handwerksgewerkschaften wurde gemeinsam mit den Arbeitnehmervizepräsidentinnen und Arbeitnehmervizepräsidenten eine intensive Strukturdebatte zu den ordnungspolitischen Anforderungen an eine zukünftige Handwerkspolitik geführt. In der breit angelegten Diskussion wurde der Reformbedarf in zwei Anträgen zur gewerkschaftlichen Handwerkspolitik definiert, die auf dem 19. Ordentlichen DGB-Bundeskongress im Mai zur Debatte stehen. Der Antrag des DGB-Bundesvorstandes fasst unter dem Titel „Die Mitbestimmung in der Selbstverwaltung des Handwerks stärken und weiterentwickeln“ die Reformansätze aus gewerkschaftlicher Sicht zusammen.

Zentrale Forderung ist die Straffung der Handwerksorganisationen, um leistungsfähige Handwerkskammern als paritätisch besetzte Interessenvertretung aller im Handwerk Tätigen – vom Lehrling bis zum Betriebsinhaber – zu stärken. Darüber hinaus sollen die Innungen als Tarifpartner der Gewerkschaften im Handwerk gestärkt werden. Tarifpolitisch sind ArbeitnehmerInnen im Handwerk aufgrund der Ero-

sion der Innungen, Innungsverbände und der stark abnehmenden Bindekraft der Flächentarifverträge zunehmend mit Lohndumping, prekärer Niedriglohnbeschäftigung und Tariflosigkeit konfrontiert.

Die fehlende Tarifbindung schadet aber auch den Innungen selbst. Der Organisationsgrad in den Innungen ist in den neuen Bundesländern besonders niedrig, hier ist auch die Tarifbindung am geringsten. Wenn Innungen einer ihrer wichtigsten Aufgaben, nämlich dem Tarifgeschäft zu Regelung eines fairen Wettbewerbs der Betriebe untereinander und zur Festlegung angemessener Einkommens- und Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten, nicht mehr nachkommen, sehen die Betriebe auch keinen Sinn in der Mitgliedschaft.

In einer Umfrage der Handwerkskammer Cottbus gaben 45,9% der teilnehmenden Betriebe an, in der Mitgliedschaft keine Vorteile zu sehen. 28,6% der Betriebe sehen ihre Interessen nicht vertreten. Auch die Urteile des Verwaltungsgerichts Braunschweig zur Tarifbindung von Innungsmitgliedern haben deutlich die Funktion und Notwendigkeit von Tarifverträgen im Handwerk untermauert. Zur Umsetzung von Reformen im Handwerk ist eine Stärkung der Selbstverwaltung unabdingbar. Diesen Weg wollen die Gewerkschaften gemeinsam mit den ArbeitnehmerInnen in der Selbstverwaltung gehen. Die vorliegenden Handwerksanträge des DGB-Bundesvorstandes und des Bezirks NRW zeigen die Richtung.



Foto: DGB

Starke Arbeitnehmervertreter

Mitbestimmung und Beteiligung der ArbeitnehmerInnen sind wichtig – in den Unternehmen, aber auch in der Selbstverwaltung des Handwerks. Ehrenamtliche brauchen aber Hintergrundwissen, um mitbestimmen zu können. Aus diesem Grund hat die Hans-Böckler-Stiftung 2007 den Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN (AL) beauftragt, das Projekt „GeCo: Gesellen – Coaching – Mitwirkung“ bundesweit in 13 Handwerkskammern durchzuführen. TeilnehmerInnen und ProjektmitarbeiterInnen ziehen eine erste Zwischenbilanz.

Für alle Beteiligten steht fest: Die Arbeit hat sich bisher gelohnt – und das aus mehreren Gründen. Das Projekt „GeCo“ erfüllt einen konkreten Bedarf in den Handwerkskammern. Engagierte ehrenamtliche ArbeitnehmervertreterInnen brauchen konkretes Wissen, um die Interessen der Beschäftigten in den Handwerkskammern zu vertreten – dies bietet

Hartmut Kahmann, Holzminden:



Foto: AUL

„Ich arbeite von Anfang im GeCo-Projekt mit und halte den Austausch mit den Kolleginnen und Kollegen auch aus anderen Branchen für sehr interessant. Ich finde GeCo gut!“

GeCo. Zum Angebot zählt ein abgestimmtes Qualifizierungs- und Coachingprogramm. Das Ziel: Fachwissen für eine effektive Mitarbeit der ArbeitnehmervertreterInnen in der Handwerkskammerarbeit zu aktualisieren und zu erweitern. Außerdem sollen methodisch-kommunikative Kompetenzen vermittelt werden, um Interessen professionell vertreten zu können.

Engagiert und offen für Neues

Die Projektkoordinatorin Barbara Menke zieht ein positives Fazit: „Das Bildungsangebot wird ausgesprochen gut angenommen.“ Sie betont: „Die ehrenamtlich aktiven Kollegen und Kolleginnen sind engagiert und offen für neue Überlegungen, die Nutzung der Medien und den Erfahrungsaustausch mit anderen, insbesondere auch mit den Referenten aus den Gewerkschaften.“ Dies bestätigen auch die TeilnehmerInnen der bisher 67 Veranstaltungen.

Impressum

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Handwerkssekretariat
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Telefon: 030 / 240 60 – 309, Telefax: 030 / 240 60 – 111
E-Mail: handwerk@dgb.de
Internet: www.handwerkskammerwahl.de
Verantwortlich: Claus Matecki
Redaktion: Helmut Dittke
Redaktionelle Bearbeitung: Graewis Verlag GmbH
Gestaltung, Druck und Vertrieb: PrintNetwork pn GmbH

Sie schätzen insbesondere das Gespräch über Problemlagen im Handwerk, den informellen Austausch über konkrete Arbeitserfahrungen und die inhaltliche Vertiefung zu Themen wie Projektmanagement, Rhetorik und Haushaltsrecht der Handwerkskammern (Kameralistik). Besonders wichtig ist ihnen, dass alle Themen immer im Bezug zu konkreten Alltagsproblemen gesetzt werden. Zudem nutzen die TeilnehmerInnen in den Seminaren den Kontakt zu den gewerkschaftlichen ReferentInnen.

Basis geschaffen

Der Erfolg zeichnete sich bereits nach der Pilotphase im Jahr 2008 ab. Durchgeführt wurde diese von den Handwerkskammern in Leipzig, Saarbrücken und Braunschweig-Lüneburg-Stade. Zentrale Partner sind der gewerkschaftsnahe Bildungsträger ARBEIT UND LEBEN (AL) und Handwerkskammern, auf die das Projekt ausgerichtet ist. Nach einem Bewerbungsverfahren sind Handwerkskammern in Chemnitz, Erfurt, Gera, Suhl, Bremen, Magdeburg, Osnabrück, Hannover, Hildesheim und Frankfurt (Rhein-Main) hinzu gekommen. Um eine ausreichende Basis zu schaffen, hat ARBEIT UND LEBEN in Sachsen, Niedersachsen und Rheinland-Pfalz drei so genannte Qualifizierungs- und Coachingagenturen ins Leben gerufen. Diese planen die Aktivitäten und führen sie durch.

Teilnehmer werden einbezogen

Barbara Menke beschreibt, wie die Arbeit vor Ort abläuft: „Zur Umsetzung unseres Vorhabens arbeiten wir mit einer Mischung aus einer Angebots- und Nachfragestruktur. Das

Manfred Knust, Isernhagen:

„An der Kammerarbeit Hannover bin ich schon sehr lange beteiligt. Das GeCo-Projekt hilft, diese Arbeit zu strukturieren und ist konkrete Hilfe für die Arbeit. Der Austausch bei einem Getränk am Abend sollte nicht unterschätzt werden.“



Foto: AUL

bedeutet, dass wir zu Beginn der Arbeit mit der jeweiligen Handwerkskammer zunächst einmal den Bedarf erheben, der von den Teilnehmenden selbst benannt wird und davon ausgehend ein passgenaues Qualifizierungsprogramm entwickeln.“ Durch individuelle oder gemeinsame Coachingmaßnahmen kann die Seminararbeit ergänzt werden. Dieses passgenaue Angebot umfasst unter anderem Themen wie: professionelle Öffentlichkeits-

Andreas Eckert, Wehnde:

„Ich bin neu und noch relativ jung. Mich interessiert die Kammerarbeit, und dieses Seminar ist für mich ein guter erster Eindruck. Auch die Kollegialität untereinander ist sehr erfreulich.“



Foto: AUL

arbeit, Projektmanagement, Kammerhaushalt und Gewerbeförderung, sowie die Rolle und Funktion ehrenamtlicher Tätigkeit in der Selbstverwaltung. Ausgehend von den realisierten Veranstaltungen wird jeweils mit den Teilnehmenden der inhaltliche Schwerpunkt für die nächste Veranstaltung vereinbart. Daneben arbeitet GeCo gemeinsam mit der Handwerkskammer Rhein-Main nach einem konsequent prozessorientierten Ansatz.

Engagierte Arbeitsgruppen

Flankiert wird das Projekt auch auf übergeordneter Ebene. Zu Beginn der Umsetzung hat sich eine Steuerungsgruppe gebildet, die sich aus den VizepräsidentInnen der Kammern, VertreterInnen des DGB und MitarbeiterInnen von ARBEIT UND LEBEN zusammensetzt. Deren Aufgabe war es in den ersten 18 Monaten, die Arbeit im Projekt GeCo zu strukturieren. Außerdem haben sich im Laufe der vergangenen Jahre unterschiedliche Arbeitsgruppen, wie zum Beispiel zur Gewerbeförderung und zum Kammerhaushalt, zur Öffentlichkeit und zum Internet gebildet. Diese Gruppen mit fünf bis zehn Personen arbeiten selbstständig zu ihren selbst gesetzten Zielen. Integriert in dieses Vorgehen sind so genannte „Meilenstein-Gespräche“, die von den AL-MitarbeiterInnen durchgeführt werden. Dabei geht es um eine Reflexion der Zielerreichung, um Teamfindungsprozesse sowie um die Planung des weiteren Vorgehens.

Heike Fröhlich (rechts), Göttingen:

„Das Projekt GeCo und die anderen Seminare helfen, die Kammerarbeit besser zu machen und sicherer auftreten zu können.“

Ulrike Algner, Bovenden:

„Jeder Austausch ist auch gleichzeitig ein Lernprozess. Ich suche immer wieder nach Argumenten für meine Kolleginnen und Kollegen dafür, dass wir etwas tun müssen, sonst ist das Handwerk als Arbeitgeber mit „richtigen“ sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen bald am Ende.“

Wissenschaftliche Unterstützung

Beide Ansätze, sowohl das curriculare Angebot als auch der prozessorientierte Ansatz, sind den Verantwortlichen wichtig. Verfolgt werden damit unterschiedliche Zielperspektiven. Dazu gehören die unterstützende Funktion zur Bearbeitung von Fragestellungen und Problemen auf der einen Seite und auf der anderen Seite die Wahrnehmung und Definition von Fragestellungen und Problemlagen. Immer im Fokus stehen dabei die konkreten Bedürfnisse der ArbeitnehmervertreterInnen vor Ort. Alle Aktivitäten werden vom Lehrstuhl für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Ruhr-Universität Bochum wissenschaftlich begleitet. Der Bericht des Projekts, in dem die zuständigen Handwerkssekretäre der Einzelgewerkschaften, das Kolpingwerk sowie die Hans-Böckler-Stiftung und das DGB-Handwerkssekretariat vertreten sind, bietet zudem eine kontinuierliche Reflexion über die Entwicklung im Projekt. Aber: GeCo ist noch nicht beendet. Im Jahr 2010 finden noch zahlreiche weitere Aktivitäten statt. Die Erfahrungen sollen zum Abschluss des Projekts veröffentlicht werden.

Horst Wolter, Bad Salzdetfurth:

„Ich bin neu in diesem Kreis und gerade erst gewählt worden. Mir hilft dieses Seminar von GeCo, einen Ein- und Überblick zu bekommen.“



Foto: AUL

Und nicht zuletzt ist die Frage noch offen, wie es nach Auslaufen des Projekts weitergeht. Alle Beteiligten hoffen, dass GeCo in die nächste Runde gehen kann.



Foto: AUL

Arbeitnehmerbeteiligung in Handwerksinnungen

Innungen haben neben den Gewerkschaften eine zentrale Funktion im Handwerk – als Tarifvertragspartei aber auch auf anderen Ebenen. Doch wie werden ArbeitnehmerInnen eigentlich in den Innungen beteiligt? Welche Rolle spielt dabei der Gesellenausschuss innerhalb der Innung? Und: Was zeichnet eine funktionstüchtige Innung aus? Handwerksinfo klärt auf.

Derzeit gibt es in Deutschland noch etwa 5.500 Handwerksinnungen. Sie sind der Zusammenschluss von Inhabern eines Handwerksbetriebs oder eines handwerksähnlichen Gewerbebetriebs. Innungen haben die Aufgabe, die gemeinsamen gewerblichen Interessen ihrer Mitglieder zu fördern. Die Mitgliedschaft der Betriebe in den Innungen ist freiwillig. Die Innungen haben gegenüber anderen Arbeitgeberverbänden eine rechtliche Sonderstellung. Einerseits ist die Innung Arbeitgebervertretung, die Tarifverträge mit Gewerkschaften abschließen kann, zum an-



Foto: Colourbox

ArbeitnehmerInnen in Innungsbetrieben – wie zum Beispiel im Kfz-Handwerk – haben keinen Mitgliedsstatus bei der Innung. Die Innung ist jedoch verpflichtet, im Interesse eines guten Verhältnisses zwischen den Innungsmitgliedern und den bei ihnen beschäftigten Gesellen, einen Gesellenausschuss zu errichten.



Foto: Colourbox

Wichtig für die tägliche Arbeit: Mitglieder eines Gesellenausschusses dürfen in ihrer Tätigkeit nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden. Und: Sie müssen zur Ausübung ihres Amtes ohne Minderung des Entgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt werden. Das gilt für Zimmermänner genauso, wie für Tischler, Maurer oder Bäcker.

deren hat der Gesetzgeber den Handwerksinnungen im Rahmen der Selbstverwaltung öffentlich-rechtliche Hoheitsaufgaben übertragen.

Gewissenhafte Umsetzung wichtig

Die Innung ist gemäß den Regelungen der Handwerksordnung eine Körperschaft des öffentlichen Rechts. Der besondere Status der Handwerksinnungen verlangt eine gewissenhafte Umsetzung der ordnungspolitisch vorgegebenen Aufgaben. Beaufsichtigt werden die Innungen von den Handwerkskammern – sie kontrollieren, ob die Vorgaben durch die Handwerksordnung und Satzung eingehalten werden. Ein weiterer Schwerpunkt: Kommt die Innung ihren Aufgaben nach? Die Handwerksordnung sowie die Innungssatzung verteilen die Aufgaben auf die einzelnen Innungsorgane – Innungsversammlung, Vorstand und Ausschüsse. Die Satzung der Innung wird von dem höchsten Gremium der Handwerksinnung – der Innungsversammlung – beschlossen. Die verabschiedete Innungssatzung kann jedoch erst nach Genehmigung durch den Vorstand der zuständigen Handwerkskammer in Kraft treten. Diese Regelung hat insbesondere

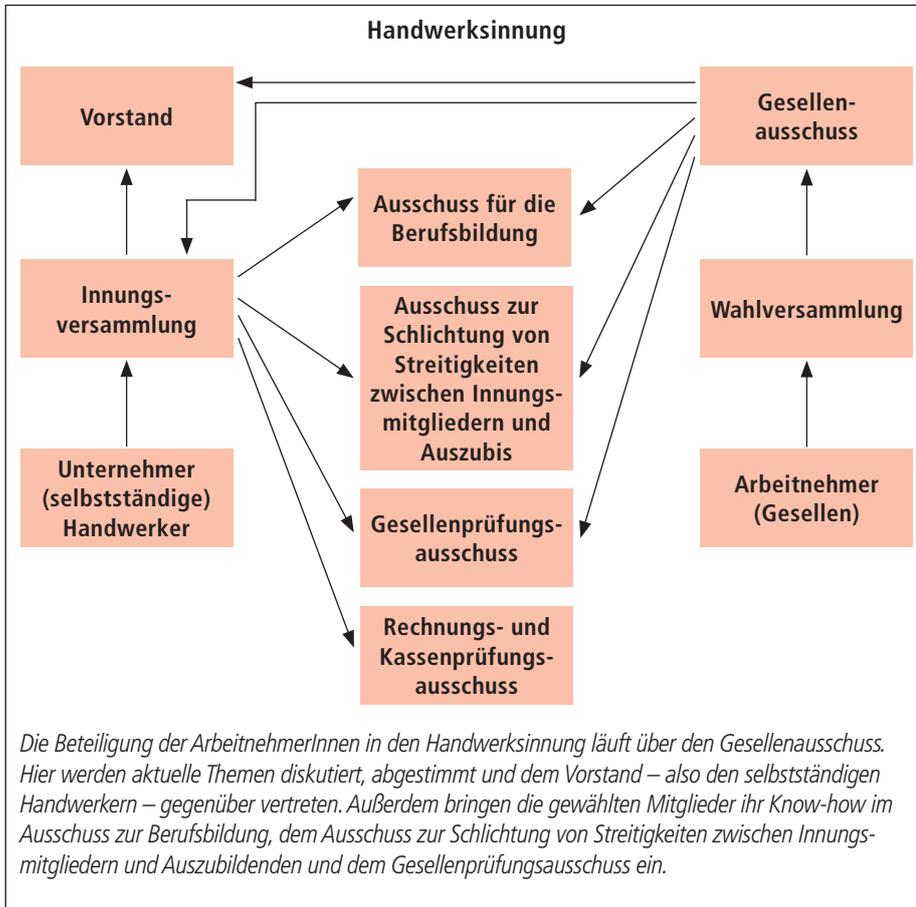
vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussion um die Tarifbindung von Innungen eine hohe Bedeutung (siehe Seite 6).

Arbeitnehmer haben keinen Mitgliedsstatus

Im Gegensatz zu den Handwerkskammern, in denen alle Betriebe und Arbeitnehmer sowie Auszubildende Mitglieder sind, haben die ArbeitnehmerInnen in Innungsbetrieben keinen Mitgliedsstatus bei der Innung. Die Innung ist jedoch verpflichtet, im Interesse eines guten Verhältnisses zwischen den Innungsmitgliedern und den bei ihnen beschäftigten Gesellen, einen Gesellenausschuss zu errichten. Die Wahl des Gesellenausschusses erfolgt auf einer Wahlversammlung. Wahlberechtigt sind alle Gesellinnen und Gesellen, die in einem Mitgliedsbetrieb der Innung beschäftigt sind.

Zusammensetzung Gesellenausschuss

Der Gesellenausschuss setzt sich aus einem Vorsitzenden (Altgeselle) und einer weiteren Anzahl von Mitgliedern zusammen. Die Anzahl der Mitglieder des Gesellenausschusses ist in der Innungssatzung geregelt. Für die Mitglieder werden StellvertreterInnen gewählt. Das Wahlprozedere des Gesellen-



Arbeitnehmerbeteiligung in Ausschüssen

Neben dem Gesellenausschuss sind ArbeitnehmerInnen in den von Innungen errichteten Gesellenprüfungsausschüssen vertreten. Hier müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl, sowie mindestens ein Berufsschullehrer vorhanden sein. Die ArbeitnehmerInnen im Prüfungsausschuss werden vom Gesellenausschuss gewählt. Die ArbeitnehmerInnen im Gesellenprüfungsausschuss der Innung müssen nicht in einem Innungsbetrieb beschäftigt sein. Gesellenprüfungen dürfen nur von leistungsfähigen Innungen abgenommen werden.

Wie leistungsfähig ist eine Innung?

Eines der Merkmale zur Feststellung der Leistungsfähigkeit einer Innung ist das Vorhandensein eines ordnungsgemäß gewählten Gesellenausschusses. Hierbei ist darauf zu achten, dass über die Wahlversammlung entsprechende Protokolle vorliegen und dokumentiert ist, wie die ArbeitnehmerInnen in dem Prüfungsausschuss entsandt wurden. Ist dies nicht der Fall, kann die Prüfung wegen Verfahrensfehlern vor Gericht angefochten werden.

ausschusses ist in der Handwerksordnung sowie in der Innungssatzung festgelegt. Vielerorts werden die Gesellenausschusswahlen von den zuständigen Handwerksgewerkschaften unterstützend begleitet.

Rechtsstellung der Gesellenausschussmitglieder

Wichtig für die tägliche Arbeit: Gesellenausschussmitglieder dürfen in ihrer Tätigkeit nicht behindert, benachteiligt oder begünstigt werden. Und: Sie müssen zur Ausübung ihres Amtes ohne Minderung des Entgelts von ihrer beruflichen Tätigkeit freigestellt werden. Der Betrieb kann sich jedoch die Kosten der

Freistellung von der Innung erstatten lassen. Der Gesellenausschuss hat fest definierte Mitwirkungsrechte in Vorstand, Innungsversammlungen und weiteren Ausschüssen der Innung. Ein Mitglied des Gesellenausschusses kann bei Beratungen und Beschlussfassung des Innungsvorstandes mit vollem Stimmrecht an der Vorstandssitzung teilnehmen. Im Regelfall wird dies durch den Altgesellen der Innung wahrgenommen. An der Innungsversammlung hat der Gesellenausschuss mit allen Mitgliedern volles Teilnahme- und Stimmrecht. Die Beteiligung des Gesellenausschusses entfällt lediglich bei Angelegenheiten, die Tarifverträge der Innungen betreffen.

Neue Regeln für Schlichtungsausschüsse

Eine verbindliche Beteiligung der Gesellen ist auch im Ausschuss zur Förderung der Berufsbildung (Pflichtausschuss) der Innung sowie – wenn vorhanden – im Ausschuss zur Schlichtung von Lehrlingsstreitigkeiten der Innung vorgeschrieben. Dieser Ausschuss ist kein obligatorischer Ausschuss. Zur Verfahrensordnung der Schlichtungsausschüsse für Lehrlingsstreitigkeiten hat der Deutsche Handwerkskammertag aktuell mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund eine Leitlinie erarbeitet. Die Leitlinie und die Verfahrensordnung sind unter www.wir-gestalten-Berufsbildung.de eingestellt.

Rechtliche Grundlage:

Eine verbindliche Beteiligung des Gesellenausschusses hat zu nachfolgenden Themen zu erfolgen. Zur Durchführung von Beschlüssen zu diesen Themen ist die Zustimmung des Gesellenausschusses erforderlich. Wichtig: Versagt der Gesellenausschuss seine Zustimmung, kann die Innung eine Entscheidung der Handwerkskammer (Vorstand) beantragen.

§ 68 HwO

(2) Der Gesellenausschuss ist zu beteiligen

1. bei Erlass von Vorschriften über die Regelung der Lehrlingsausbildung (§ 54 Abs. 1 Nr. 3),
2. bei Maßnahmen zur Förderung und Überwachung der beruflichen Ausbildung und zur Förderung der charakterlichen Entwicklung der Lehrlinge (§ 54 Abs. 1 Nr. 3),
3. bei der Errichtung der Gesellenprüfungsausschüsse (§ 54 Abs. 1 Nr. 4),
4. bei Maßnahmen zur Förderung des handwerklichen Könnens der Gesellen, insbesondere bei der Errichtung oder Unterstützung der zu dieser Förderung

bestimmten Fachschulen und Lehrgänge (§ 54 Abs. 1 Nr. 5),

5. bei der Mitwirkung an der Verwaltung der Berufsschulen gemäß den Vorschriften der Unterrichtsverwaltungen (§ 54 Abs. 1 Nr. 6),
6. bei der Wahl oder Benennung der Vorsitzenden von Ausschüssen, bei denen die Mitwirkung der Gesellen durch Gesetz oder Satzung vorgesehen ist,
7. bei der Begründung und Verwaltung aller Einrichtungen, für welche die Gesellen Beiträge entrichten oder eine besondere Mühewaltung übernehmen, oder die zu ihrer Unterstützung bestimmt sind.

Gericht stärkt Tarifbindung von Innungen

Das Verwaltungsgericht in Braunschweig hat entschieden: Handwerksbetriebe, die Mitglied einer Innung sind, können sich nicht einfach aus der Tarifbindung verabschieden. Handwerksinfo zeigt, was dies für die Tarifbindung im Handwerk bedeutet und worauf ArbeitnehmervertreterInnen in den Handwerkskammern nun achten müssen.

Das Urteil der Braunschweiger Verwaltungsrichter ist eindeutig: Mitglieder der Innungen von der Tarifbindung zu befreien, verstoße gegen die gesetzlichen Vorschriften. Weiter betonen die Richter: Ziel der Vorschriften sei es, die Tarifautonomie im Bereich des Handwerks zu fördern und den Gewerkschaften einen leistungsfähigen Tarifpartner an die Seite zu stellen. Nur so könnten die Arbeitsbedingungen wirksam geordnet und das Arbeitsleben befriedet werden. Damit seien Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) in Innung nicht vereinbar.

Matecki: Warnsignal für Innungen

Das für Handwerkspolitik zuständige DGB-Vorstandsmitglied Claus Matecki begrüßt die Entscheidung der Richter. „Dieses Urteil ist ein Warnsignal für alle Innungen, die in ihrer Satzung eine sogenannte Mitgliedschaft ohne Tarifbindung vorsehen.“ Derartige Satzungen stünden handwerksrechtlich auf tönernen Füßen. Weitere OT-Satzungen der Innungen dürften nicht mehr genehmigt werden. Bestehende OT-Regelungen müssten überarbeitet werden. Darauf würden die KollegInnen in der Selbstverwaltung des Handwerks nun dringen, betont Matecki. Er fordert: „Gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen, faire Existenz sichernde Entgelte sowie tarifgebundene Arbeitsverhältnisse müssen wieder selbstverständlich werden im Handwerk.“

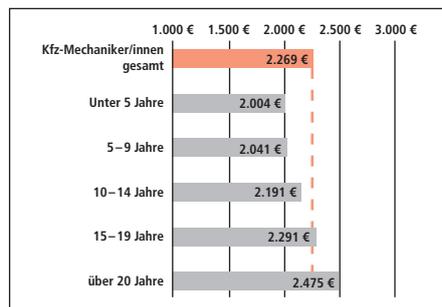
Erosion des Flächentarifs

Das Urteil kommt zur rechten Zeit, wie Beispiele aus dem Organisationsbereich der IG BAU zeigen. Jendrik Scholz, bei der IG BAU zuständig für Handwerkspolitik, blickt mit Sorge auf die zunehmende Erosion der Flächentarifverträge. „Im Glaserhandwerk existieren keinerlei Tarifverträge mehr zwischen Arbeitgebern und der IG BAU“, kritisiert er. Auch auf Landesebene sehe es nicht besser aus. Der letzte Tarifvertrag endete dort im Juni 2004. Das Hauptproblem: Dort, wo noch Innungen bestehen, verweigern sie sich konsequent der Tarifpolitik. Stattdessen versuchen die Innungen, Betriebe mit so genannten Mitgliedschaften „ohne Tarifbindung“ zu werben.

Tarifflicht in Hamburg

Wie dies abläuft, zeigt ein aktuelles Beispiel in Hamburg. Dort informierte die ortsansässige

Innung für das Kfz-Handwerk die IG Metall per Fax über ihren Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag. Unternehmen, die weiterhin nach Tarif zahlen wollten, müssten in den Landesverband der Innung wechseln, heißt es in dem Schreiben. Alle übrigen Mitglieder seien in Zukunft ohne Tarifbindung – also „OT“. Betroffen sind davon rund 350 Betriebe mit etwa 6000 Beschäftigten. Die IG Metall Küste kritisiert diesen Schritt scharf: „Die Tarifflicht spaltet die Branche und führt zu schlechteren Arbeitsbedingungen“, sagt der zuständige IG Metall-Sekretär Friedhelm Ahrens. Es drohe eine Kürzung der Löhne, längere Arbeitszeiten sowie geringeres Urlaubs- und Weihnachtsgeld, warnt Ahrens. Wie beispielsweise bei einem Hamburger Autohändler: Der Betrieb will die Wochenarbeitszeit seiner Beschäftigten um zwei Stunden auf 38 Stunden verlängern. Zudem sollen fünf von den bisherigen 30 Urlaubstagen wegfallen und das Weihnachtsgeld gestrichen werden. „Wir raten allen Mitarbeitern ab, die neuen Verträge zu unterschreiben“, erklärt Ahrens.



Durchschnittlich 2.269 Euro verdienen Kfz-MechanikerInnen pro Monat. Dieser Monatslohn entspricht ungefähr dem Niveau, den man in der Branche nach 15 bis 19 Jahren Berufstätigkeit verdient. In den ersten fünf Jahren müssen die Beschäftigten mit knapp 2.000 Euro auskommen.

Klage der Innungen abgewiesen

Für die Hamburger Beschäftigten ist das Urteil des Braunschweiger Verwaltungsgerichts ein Hoffnungsschimmer. Der Ablauf: Verschiedene Innungen hatten dort erfolglos gegen die Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade geklagt, um Mitgliedschaften ohne Tarifbindung durchzusetzen. Die Vorgeschichte: Bereits 2008 hatten mehrere Innungen aus dem Bereich der Kreishandwerkerschaft Süd-Ost-Niedersachsen per Beschluss der Innungsversammlungen Satzungsänderungen beschlossen. Ziel der Änderung war eine Mitgliedschaft der Handwerksbetriebe in der Innung ohne Tarifbindung (OT). Damit Änderungen der Innungssatzung wirksam werden, bedarf es

der Genehmigung der Handwerkskammer als Rechtsaufsicht der Innung (§56 HWO). Diese Zustimmung wurde jedoch nach intensiven Diskussionen im Vorstand der Handwerkskammer nicht erteilt. Die Arbeitnehmerbank unter Führung des Arbeitnehmerpräsidenten Roman Hannover zeigte im Vorstand deutlich die Problematik von OT-Klauseln in Innungssatzungen auf und konnte die übrigen Vorstandsmitglieder von der Unzulässigkeit solcher Regelungen in der Innungssatzung überzeugen. Nach der Ablehnung der Satzungsänderung durch die Handwerkskammer reichten die betroffenen Innungen mit Unterstützung der Kreishandwerkerschaft Süd- Ost- Niedersachsen Klage ein. Diese Klage haben die Richter nun abgewiesen.

Selbstverwaltung muss nun prüfen

Es handelt sich um die bundesweit ersten Urteile (Aktenzeichen 1 A 272/08, 1 A 273/08 und 1 A 274/08) zu diesen Rechtsfragen. Die Innungen wollten in diesen „Pilotverfahren“ die Rechtslage grundsätzlich klären lassen. Der Erfolg der Selbstverwaltung der Handwerkskammer Braunschweig- Lüneburg- Stade zeigt die Handlungsmöglichkeiten in der handwerklichen Selbstverwaltung. Helmut Dittke, Leiter des Handwerkssekretariates beim DGB-Bundesvorstand, erklärt, worauf ArbeitnehmervertreterInnen in den Handwerkskammern nun achten müssen: „Vor dem Hintergrund des Braunschweiger Urteils muss nun von den Mitgliedern der Selbstverwaltung in den Handwerkskammern eine Überprüfung der Innungssatzungen gefordert werden. Innungen dürfen als Körperschaften des öffentlichen Rechts nicht auf Basis von problematischen Satzungsregelungen arbeiten.“ Die Innungen müssten ihrem besonderen Rechtsstatus auch in der Umsetzung ihrer vom Gesetzgeber zugewiesenen Aufgaben nachkommen. Hierzu gehörten auch der Abschluss und das Einhalten von Tarifverträgen mit Gewerkschaften (§ 54 HWO). Dies haben die aktuellen Urteile sehr deutlich gezeigt.

Junge Leute gewinnen durch gute Arbeit

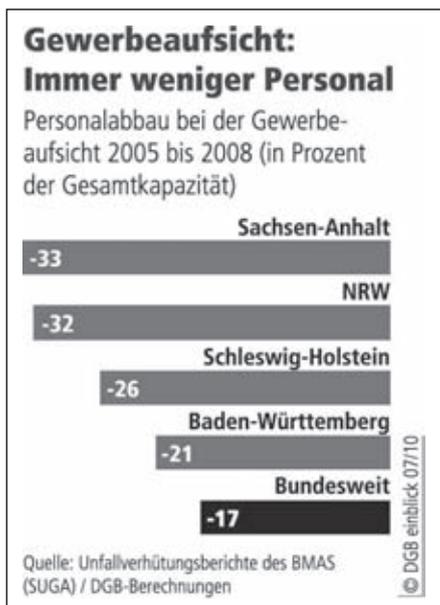
DGB-Vorstandsmitglied Matecki fordert die Innungen auf, wieder leistungsfähiger Tarifpartner der Gewerkschaften im Handwerk zu werden. Die Erosion der Innungen und die stark abnehmende Bindekraft der Flächentarifverträge sorgten zunehmend für Lohndumping und prekäre Niedriglohnbeschäftigung im Handwerk. „Und das passt überhaupt nicht zur derzeit laufenden Imagekampagne des Handwerks – nur mit guter Arbeit gewinnt man junge Leute für Handwerksberufe“, betont Matecki.

Copyright: WSI-Tarifarchiv

Kreishandwerkerschaften

In der Kritik

Kreishandwerkerschaften sind reine Arbeitgeberorganisationen. Sie vertreten einzig die Interessen des selbständigen Handwerks, Arbeitnehmerinteressen werden nicht berücksichtigt. In jüngster Zeit kam es immer wieder zu Skandalen im Umfeld einiger Kreishandwerkerschaften. Zum Beispiel in Heilbronn-Öhringen soll laut Heilbronner Stimme der Hauptgeschäftsführer der Kreishandwerkerschaft für eine 25-Stunden-Woche fast 7000 Euro Gehalt bekommen haben. Im Gegenzug seien die Mitarbeiter der Kreishandwerkerschaft unterhalb der Tarife des öffentlichen Dienstes bezahlt worden. Die Kreishandwerkerschaft Süd-Ost-Niedersachsen versucht mit ihren Innungen aus der Tarifbindung auszusteigen. Zudem sind bundesweit Fälle bekannt, in denen Kreishandwerkerschaften eigene Leiharbeitsfirmen betreiben. Besonders extrem: In Wolfsburg ging die Kreishandwerkerschaft in Konkurs, die Staatsanwaltschaft ermittelte. Für den DGB und die Gewerkschaften steht fest: „Das Verhalten vieler Kreishandwerkerschaften und ihrer Hauptgeschäftsführer passt nicht zu dem Status, den sie als Körperschaften des öffentlichen Rechts innehaben“, sagt Helmut Dittke vom DGB-Bundesvorstand. Die Rechtsaufsicht über die Kreishandwerkerschaft liege bei den Handwerkskammern. Eine zu lasche Ausübung der Aufsichtspflichten ermögliche oft erst die Entstehung von skandalösen Zuständen, kritisiert Dittke. Zudem seien auch die Aufgabenübertragung von Handwerkskammern an Kreishandwerkerschaften und die hiermit verbundene



Fast alle Bundesländer sparen weiter bei der Gewerbeaufsicht. So wurden in Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt zwischen 2005 und 2008 über 30 Prozent der Stellen bei der Gewerbeaufsicht gestrichen. Der DGB kritisiert den Abbau. Wichtig seien ausreichend Personal und stabile Strukturen, betont DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach.

Finanzierungsfragen kritisch zu bewerten. Dittke betont: „Vor dem Hintergrund aktueller Ereignisse muss hinterfragt werden, ob Stellung und Status von Kreishandwerkerschaften noch zeitgemäß sind.“ Zudem seien auch die Aufgabenübertragung von Handwerkskammern an Kreishandwerkerschaften und die hiermit verbundene Finanzierungsfragen kritisch zu bewerten. Zum Hintergrund: Die Kreishandwerkerschaften werden von den Innungen in einem Stadt- oder Landkreis getragen. Derzeit gibt es in Deutschland etwa 360 Kreishandwerkerschaften. Regional sind sie sehr unterschiedlich aktiv. So gibt es zum Beispiel im Saarland bereits seit 1974, nach einer Organisationsreform des Handwerks, keine Kreishandwerkerschaften mehr.

Tagung der HWK-Vizepräsidenten

„Arbeitgeber müssen umdenken“

Um die Jugend wieder für das Handwerk zu begeistern, braucht es mehr als eine Imagekampagne – da sind sich die VizepräsidentInnen der Handwerkskammern sicher. Auf ihrer Frühjahrstagung in Augsburg machten sie deutlich, dass vor allem eine deutliche Verbesserung der Ausbildungsvergütungen



Am Rednerpult: Eric Scherer, Vizepräsident der Handwerkskammer des Saarlandes, bei der Tagung in Augsburg.

und der Tariflöhne notwendig sei, um dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen. Eine groß angelegte Medienkampagne, wie sie die Handwerksunternehmen zur Zeit führen, reiche dafür alleine nicht aus. Dabei belegt eine Studie des Bundesministeriums für Bildung und Forschung einmal mehr, dass bis 2030 mit bis zu 5,5 Millionen fehlenden Fachkräften zu rechnen sei. Die TeilnehmerInnen der Tagung forderten die Arbeitgeber im Handwerk deshalb auf, umzudenken: „Das Handwerk muss die Aussagen der Imagekampagnen auch in der Realität widerspiegeln.“ Die derzeitige Erosion des Tarifgefüges führe zu einem massiven Verlust von Attraktivität und Perspektiven in den Handwerksberufen. Ein zukunftsorientierter Reformdialog mit den Arbeitgebern müsse unverzüglich beginnen. Zudem betonten die

VizepräsidentInnen ihre Unterstützungen für die beiden Handwerksanträge auf dem anstehenden DGB-Bundeskongress.

Schwarzarbeit

Mehr Zollkontrolle

Die IG BAU fordert 4800 zusätzliche Zoll-Kontrollure für die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS). Nur mit deutlich mehr Personal und einer effizienteren Struktur sei es möglich, die wachsende Zahl von Branchen-Mindestlöhnen konsequent zu überwachen, sagt der Bundesvorsitzende der IG BAU, Klaus Wiesehügel. Die FKS müsse derzeit bundesweit mit rund 6500 Mitarbeitern kontrollieren, ob die Lohnuntergrenzen bei über zwei Millionen Arbeitnehmern eingehalten werden. Hinzu kämen voraussichtlich ab Sommer nochmals rund 800000 Beschäftigte in der Pflegebranche. Die Zahl der Branchen, in denen ein Mindestlohn vereinbart worden ist, hat sich seit 2005 verdoppelt, die Zahl der Kontrolleure dagegen ist nahezu gleich geblieben. Die von Bundesfinanzminister Schäuble jetzt angekündigte Aufstockung der FKS-Kontrolleure um 200 Beamte sei viel zu gering, erklärt der IG BAU-Vorsitzende. Außerdem müsse „die Arbeit der Finanzkontrolle Schwarzarbeit bundesweit wieder zentral organisiert und koordiniert werden“. Neben der Mindestlohn-Kontrolle fordere auch die Bekämpfung von illegaler Beschäftigung und organisierter Schwarzarbeit einen hohen Personaleinsatz. „Allein damit hat die Finanzkontrolle Schwarzarbeit schon alle Hände voll zu tun“, so Wiesehügel.

Arbeitsschutz

Über 116000 Bauarbeiter verunglückt

Die IG Bauen-Agrar-Umwelt hat einen besseren Arbeitsschutz in Deutschland angemahnt. Zum „Internationalen Tag für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz“ Ende April fordert der stellvertretende Bundesvorsitzende der IG BAU, Dietmar Schäfers, zusätzliche Investitionen in Sicherheitstechnik, um Beschäftigte vor Unfällen zu schützen. Gerade auf dem Bau und in der Landwirtschaft sei die Gefährdung besonders hoch. So hat es im vergangenen Jahr nach Angaben der Gewerkschaft bundesweit 79 tödliche Unfälle auf Baustellen gegeben. 116100 Bauarbeiter seien nach bisherigen Berechnungen verunglückt. In der Landwirtschaft starben im vergangenen Jahr 210 Beschäftigte, so die IG BAU. Nach der vorläufigen Statistik hätten sich hier rund 91000 Arbeitsunfälle ereignet. Am „Worker’s Memorial Day“ wird jedes Jahr am 28. April den verunglückten ArbeiterInnen weltweit gedacht.

Copyright: Roman Hannover

2. Gesellentag Lüneburg

Gestärkt aus der Krise

Stabile Rahmenbedingungen müssen her, damit das Handwerk gestärkt aus der globalen Wirtschafts- und Finanzkrise hervorgeht – da waren sich die TeilnehmerInnen auf dem 2. Gesellentag der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade einig. Gemeinsam mit Vertretern aus Politik, Gewerkschaften und Wirtschaft diskutierten sie über die finanzielle Situation der öffentlichen Hand und die Auswirkungen für das Handwerk. Wolfram Schöttle, Handwerkssekretär der IG Metall, forderte weitere finanzielle Maßnahmen, um die Konjunktur anzukurbeln. Am besten sei es, wenn eine Million Menschen in Arbeit mit tarifvertraglichen Einkommen gebracht würden. Jens Dudziak, Vizepräsident der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade, richtete einen klaren Appell an die Arbeitgeber: „Wir brauchen auch künftig ein gutes Miteinander im Handwerk. Dazu gehört selbstverständlich, dass vernünftige Arbeit ordentlich bezahlt wird.“ Helmut Dittke, zuständig für Handwerkspolitik beim

DGB-Bundesvorstand, betont: „Tariflöhne sind die Voraussetzung für einen fairen Wettbewerb.“ Die Arbeitnehmer müssten mehr Kaufkraft haben, um damit die Nachfrage anzukurbeln, so Dittke. Fazit: Der Gesellentag hat sich als konstruktiver Austausch bewährt und soll im kommenden Jahr wieder stattfinden.

Handwerkskammer Bremen

Rauchende Köpfe

Fest steht: ArbeitnehmervertreterInnen in der Selbstverwaltung sind auf eine erfolgreiche Gesprächsführung angewiesen, um die Interessen der Beschäftigten zu vertreten. Aus

diesem Grund haben die Vollversammlungsmitglieder der Handwerkskammer Bremen am Auftaktseminar „Rhetorik, Kommunikation und Verhandlungsführung“ des Gesellen-Coachings teilgenommen. In diesem ersten von fünf selbstorganisierten Seminaren ging es um die Schwerpunkte Gesprächsführung, den Aufbau von Argumenten, aktives Zuhören und die Wahrnehmung des eigenen Kommunikationsverhaltens. Auf besonders positive Resonanz stieß bei den TeilnehmerInnen die eingesetzte Videoanalyse, um das eigene Kommunikationsverhalten zu reflektieren. Vier weitere Seminare folgen.

Arbeitnehmervertreter Saarland

Kampagne reicht nicht aus

Die Imagekampagne des deutschen Handwerks und die Sorgen um den Nachwuchs: So lauteten einige Programmpunkte auf der Arbeitnehmertagung der Handwerkskammer des Saarlandes. HWK-Vizepräsident Eric Scherer begrüßte die konstruktiven Diskussionen und wertete die Tagung als Erfolg. So waren sich die TeilnehmerInnen einig: Grundsätzlich sei eine Imagekampagne nicht schlecht, allerdings sei diese bis jetzt noch nicht in den Betrieben angekommen. Dies müsse schnell geändert werden. Um der, von den Unternehmen beklagten schlechten Vorbildung einiger Auszubildender zu begegnen, sollen Azubis mit einer Lernschwäche besser unterstützt werden, fordern die Anwesenden: Außerdem kritisierten die ArbeitnehmervertreterInnen, dass das Handwerk beim Lohn nicht noch weiter hinter die Industrie zurückfallen dürfe. Die Innungen müssten deshalb die Lohnbedingungen verbessern, Tarifverträge abschließen und geltende Tarife anpassen.

Antrag auf Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft des DGB

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

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

Name: _____
Vorname: _____
Straße / Haus-Nr.: _____
PLZ / Wohnort: _____
Geburtsdatum: _____
Nationalität: _____ Geschlecht: _____
Telefon: _____
E-Mail: _____
Beschäftigung bei: _____
Beruf: _____
Beruflicher Status
 Arbeiter/in Angestellte/r Beamtin/Beamter
 Auszubildende/r Student/in Sonstiges
Monatl. Bruttoeinkommen: _____
Geldinstitut: _____
Konto-Nr.: _____ Bankleitzahl: _____
Datum / Unterschrift _____

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

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

Datum / Unterschrift _____



Betriebsräte machen den Unterschied, auch im Handwerk.

Darum: Anstecken, Flagge zeigen, Betriebsrat wählen: „Betriebsratsverseucht, Und das ist gut so!“ – Aufkleber und Buttons zum Unwort des Jahres gibt es unter www.br-verseucht.de

