

Dialog

Politik und Sozialpartner haben einen Masterplan für die Zukunft des Handwerks vorgestellt

SEITE 1

Chancen

Vorstände der DGB-Gewerkschaften schildern, was sie vom Branchen-Dialog im Handwerk erwarten

SEITE 3

MINT-Berufe

Frauen sind in MINT-Berufen unterrepräsentiert – das Handwerk kann von einer Trendwende profitieren

SEITEN 4/5

Einheit

Gewerkschafter berichten, wie gewerkschaftliche Handwerksstrukturen in Ostdeutschland aufgebaut wurden

SEITE 6

Branchendialog

Masterplan für das Handwerk

Vertreter von Bundeswirtschaftsministerium, DGB und ZDH haben eine gemeinsame Erklärung zur Handwerkspolitik unterzeichnet. Zentrale Aspekte darin sind die Fachkräfte- und Beschäftigungssicherung, die Digitalisierung sowie die Investitionspolitik.

Die rund 5,4 Millionen Beschäftigten im Handwerk erwirtschaften mehr als 530 Milliarden Euro Umsatz im Jahr. Mit 370 000 Auszubildenden tragen die Betriebe des Handwerks maßgeblich zur Qualifikation der Fachkräfte in Deutschland bei. Damit das so bleibt und das Handwerk die anstehenden Herausforderungen wie die Energiewende oder die Digitalisierung meistert, haben das Bundeswirtschaftsministerium, der Zentralverband des Deutschen Handwerks gemeinsam mit dem DGB und den Gewerkschaften einen Masterplan Handwerk vorgelegt.

Die im Rahmen des Branchendialogs ausgearbeitete gemeinsame Erklärung stellt die zentralen Zukunftsthemen heraus und beschreibt Ansätze und Perspektiven für Unternehmen und Beschäftigte. Dazu gehören Investitionen, Fachkräftesicherung, Digitalisierung sowie die Felder Sozialpartnerschaft, Tarifautonomie und Selbstverwaltung. Matthias Machnig, der als Staatssekretär im Bundeswirtschaftsministerium Gastgeber des Dialogtreffens war, betont: „Soll das Handwerk in einem sich rasant verändernden wirtschaftlichen Umfeld auch zukünftig Garant für Wohlstand und Beschäftigung bleiben, müssen wir hierfür rechtzeitig die politischen Weichen stellen.“ Dies kann nur gemeinsam gelingen, wenn Politik, Unternehmen, die

Handwerksorganisation und die Gewerkschaften konstruktiv zusammenwirken, so Machnig.

DGB-Bundesvorstandsmitglied Stefan Körzell hob die aus gewerkschaftlicher Sicht große Bedeutung der Tarifbindung für die Zukunft des Handwerks hervor: „Wir müssen die Tarifbindung im Handwerk

Copyright: BMWi/Susanne Eriksson



Staatssekretär Matthias Machnig (Mitte), ZDH-Präsident Hans Peter Wollseifer (links) und DGB-Bundesvorstandsmitglied Stefan Körzell (rechts) unterschreiben eine gemeinsame Erklärung zur Handwerkspolitik

stärken, um bessere Rahmenbedingungen für gute Arbeit in diesem Wirtschaftszweig zu schaffen. Zudem muss die Ausbildung für junge Menschen attraktiver gestaltet werden, um dem demographischen Wandel entgegenzuwirken.“ Körzell betont: „Das alles geht nur mit mitgliederstarken Innungen, Verbänden und Gewerkschaften im Rahmen einer gelebten Sozialpartnerschaft. So können Herausforderungen wie die Fachkräftesicherung, die Digitalisierung und die Energiewende gemeinsam gemeistert werden.“

ZDH-Präsident Hans Peter Wollseifer schlägt vor, die Gleichwertigkeit beruflicher und akademischer Ausbildung in der Gesell-

schaft zu verankern. „Wir laufen in eine Nachwuchsfalle. Daher gilt: Die Attraktivität der einzigartigen dualen Ausbildung muss weiter gesteigert werden. Nur mit ihr bringen wir lernschwache wie lernstarke Jugendliche an ihr jeweiliges Bildungsziel.“ Wollseifer wies auf die wichtige Funktion der 550 überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Kompetenzzentren des Handwerks hin. „Sie sind auch Garanten dafür, dass die Handwerksbetriebe bei der Digitalisierung vorne mitmischen können“, so der ZDH-Präsident.

Die in der gemeinsamen Erklärung behandelten Themen sind für die Zukunft des Handwerks von besonderer Bedeutung, wie eine im Vorfeld des Gesprächs vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie durchgeführte Online-Konsultation vom März/April 2015 zeigt. Mehr zum Masterplan und eine Auswertung der Online-Befragung gibt es auf der Seite 3.

Masterplan online



Die Gemeinsame Erklärung von BMWi, ZDH und DGB liegt dieser Ausgabe in der Heftmitte bei.

Weitere Informationen zum Masterplan und dem Branchendialog, sowie Links zu den Dokumenten gibt es unter: www.handwerk.dgb.de/-/DGf

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

wir wollen die Zukunft im Handwerk gestalten. Das gilt mehr denn je, wenn man die Herausforderungen in den Blick nimmt, die vor uns liegen. Ganz zentrale Bedeutung für das Handwerk haben die Fachkräftesicherung oder die erfolgreiche Gestaltung der Energiewende. Auch die Digitalisierung im Handwerk stellt Beschäftigte, Arbeitgeber aber auch die Selbstverwaltung vor große Aufgaben. In der Berufsbildung werden etwa digitale Lerninhalte nicht mehr wegzudenken sein.

Die Initiative des Bundeswirtschaftsministeriums, einen Branchendialog Handwerk ins Leben zu rufen, ist für uns Gewerkschaften deshalb eine große Chance, diese Aufgaben ins Visier zu nehmen. Für uns steht fest: Nur im Dialog mit der Politik und den Arbeitgebern können Lösungen gefunden und in den Betrieben umgesetzt werden. Die Ergebnisse der vorab durchgeführten Online-Konsultation machen deutlich, wie sehr Beschäftigten und Arbeitgebern diese Themen unter den Nägeln brennen.

Es wird nur gelingen, die Herausforderungen zu meistern, wenn wir wieder zu guter Arbeit und fairen Löhnen zurückfinden. In zu vielen Gewerken hängen Tariffucht, geringe Löhne und schlechte Arbeitsbedingungen sowie der Mangel an Ausbildungsbewerberinnen und -bewerbern zusammen. Im Branchendialog werden wir deshalb immer auf diese fatalen Zusammenhänge hinweisen.

Wir wollen das Handwerk nach vorne bringen. Darum müssen wir gemeinsam mit den Arbeitgebern die Tarifbindung im Handwerk stärken, um bessere Rahmenbedingungen für Gute Arbeit in diesem Wirtschaftszweig zu schaffen. Zudem muss die Ausbildung für junge Menschen attraktiver gestaltet werden, um dem demographischen Wandel entgegenzuwirken. Das alles geht nur mit mitgliederstarken Innungen, Verbänden und Gewerkschaften im Rahmen einer gelebten Sozialpartnerschaft. Dazu gehört auch, dass die Mindestlohn-Gegner in den Reihen der Arbeitgeber endlich die Fakten akzeptieren. Der gesetzliche Mindestlohn ist ein Erfolg. Aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamtes belegen, dass das Geld bei den Menschen ankommt, die es besonders brauchen – den Un- und Angelernten sowie den Minijobberinnen und Minijobbern (s. Grafik Seite 2). Alle Maßnahmen, die darauf abzielen den Mindestlohn auszuhebeln, lehnen wir strikt ab. So sehen wir etwa die Absenkung des Schwellenwerts zur Aufzeichnungspflicht der Arbeitsstunden äußerst kritisch. Indem Arbeitnehmergruppen ausgenommen werden, wird das System der umfassenden Kontrolle aufgeweicht. Das schafft neue Möglichkeiten der Umgehung und des Missbrauchs – ausgerechnet in (Handwerks-)Branchen, die der Gesetzgeber aufgrund bisheriger Praktiken klar als Schwarzarbeitsbranchen identifiziert hatte. Diese Branchen müssen weiter intensiv beobachtet und effektiv kontrolliert werden.

Stefan Körzell, Mitglied im Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand



Stefan Körzell, DGB-Vorstandsmitglied zuständig für Handwerkspolitik

Copyright: DGB/Simone M. Neumann

OT-Mitgliedschaften

Tariffucht mit Folgen

Viele Handwerksinnungen bieten Mitgliedschaften ohne Tarifbindung an – mit fatalen Folgen für das Handwerk. Um sich detailliert mit den Ursachen und Folgen zu befassen, hat der DGB Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik und Gewerkschaften zu einem Workshop nach Berlin eingeladen.

Dort zeigte IG Metall-Tarifexperte Alwin Boekhoff am Beispiel der Kfz-Handwerksbranche, welche negativen Auswirkungen Tariffucht hat. So hat sich seit Anfang der 90er Jahre die Innungslandschaft im deutschen Kfz-Handwerk stark zersplittert. Im Jahr 1990 galten noch in jedem Bundesland Flächentarifverträge zwischen der IG Metall und den jeweiligen Kfz-Landesinnungen. Dies ist heute nur noch im Saarland, in Rheinland-Pfalz und in Hessen der Fall. In den meisten Bundesländern wurden Tarifgemeinschaften gegründet, die als Tarifpartner auftreten. In einzelnen Bundesländern, zum Beispiel in NRW, existieren sogar konkurrierende Tarifgemeinschaften. Gleichzeitig nimmt die Anzahl der Mitgliedsunternehmen in vielen Tarifgemeinschaften stark ab. Die Kfz-Innungen verlieren immer mehr an Bedeutung. Das Ziel, durch die Gründung von sogenannten Tarifgemeinschaften, mehr Mitglieder zu bekommen, ist nicht erreicht worden. Die Anzahl der Unternehmen, die sich Innungen oder Tarifgemeinschaften anschließen, sinkt mit erschreckender Geschwindigkeit, und die Tarifbindung geht zurück. Der Hintergrund: Vor dem Bundesverwaltungsgericht läuft aktuell ein Verfahren, in dem eine öffentlich-rechtliche Sanitär-Heizung-Klima-Innung eine Handwerkskammer auf Genehmigung einer sogenannten OT-Satzung verklagt. Die Hans-Böckler-Stiftung hat hierzu ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben.



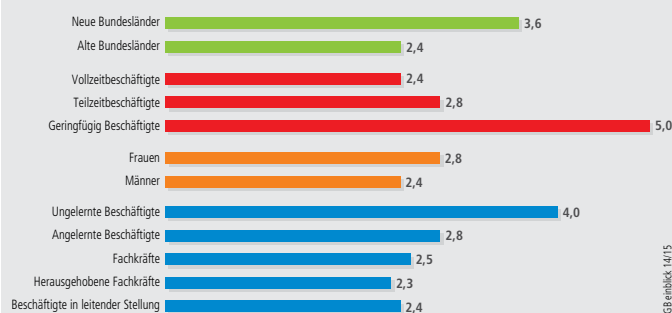
Mindestlohn: Geringqualifizierte und Minijobber profitieren

Vor allem Beschäftigte in Niedriglohn-Branchen und Minijobberinnen und Minijobber profitieren vom gesetzlichen Mindestlohn. Insbesondere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Sicherheitsdiensten, Taxifahrerinnen und Taxifahrer und Beschäftigte in der Gastronomie bekommen mehr Geld.



Mindestlohn: Geringqualifizierte profitieren

Entwicklung der Nominallöhne nach Beschäftigtengruppen 2015 im Vergleich zum Vorjahr (jeweils 1. Quartal, in Prozent)



Das zeigen Daten des Statistischen Bundesamtes. Deutlich gestiegene Nominallöhne für ungelernete (+ 4 Prozent), für angelernte (+ 2,8 Prozent) sowie für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (+ 5 Prozent) sind ein weiteres Indiz, dass der Mindestlohn bei den Menschen ankommt. Auch viele von Niedriglöhnen betroffene Beschäftigte im Handwerk profitieren vom gesetzlichen Mindestlohn.

Impressum

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Handwerkspolitik
Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin
Telefon: 030 / 2 40 60-309, Telefax: 030 / 2 40 60-677
E-Mail: handwerk@dgb.de
Internet: www.handwerk.dgb.de
Verantwortlich: Stefan Körzell
Redaktion: Helmut Dittke
Redaktionelle Bearbeitung: Graewis Verlag GmbH
Gestaltung, Druck und Vertrieb: PrintNetwork pn GmbH

Die Chancen nutzen

Der Masterplan für das Handwerk von Bundeswirtschaftsministerium, ZDH und DGB markiert die zentralen Herausforderungen und stellt Lösungsansätze vor. Die zuständigen Vorstandsmitglieder der DGB-Gewerkschaften im Handwerk erläutern im handwerksinfo, was sie sich vom weiteren Verlauf des Branchendialogs erwarten.



Dietmar Schäfers
ist stellvertretender
IG BAU-Vorsitzender

“

Die gemeinsame Vereinbarung bietet eine gute Grundlage, die notwendigen Aufgaben im Handwerk zu gestalten. Letztendlich liegt es nun in der Hand der Unterzeichner, diese Themen anzupacken und den Worten Taten folgen zu lassen. Die IG BAU im DGB wird diesen Prozess aktiv begleiten.

”



Jörg Hofmann
ist Zweiter Vorsitzender
der IG Metall

“

Das Handwerk ist gefordert, selbst mehr für die beruflichen Möglichkeiten der Beschäftigten zu tun. Denn nur mit attraktiven Arbeitsplätzen kann man angesichts des demografischen Wandels auch in Zukunft engagiertes Personal finden. Das fängt damit an, die Wertigkeit der dualen Ausbildung zu steigern. Dazu gehört auch, akademische Berufsbilder im Handwerk zu entwickeln, die Fachkräften eine weitere berufliche Perspektive ermöglichen. Die IG Metall ist gern dazu bereit.

”



Claus-Harald Güster
ist stellvertretender Vorsitzender
der Gewerkschaft NGG

“

Der gemeinsame Dialog ist ein gutes Zeichen. Allerdings müssen jetzt auch Taten folgen, zum Beispiel beim Thema Tariffindung. Die weißen Flecken auf der Tariffandkarte im Bäckerhandwerk und in anderen Handwerksbranchen müssen endlich verschwinden. Darüber hinaus ist auch die Verbreitung von OT Mitgliedschaften in Handwerksinnungen der falsche Weg und muss beendet werden.

”



Ute Kittel
ist Mitglied im Bundesvorstand
von ver.di

“

Um die Fachkräfte der Zukunft zu finden, muss das Handwerk endlich attraktiver für Frauen werden. Gerade in den technischen Berufen ist der Anteil weiterhin sehr gering. Grundsätzlich müssen wir viele Handwerksberufe neu ordnen. In einigen Ausbildungsordnungen finden wir Anforderungen, die im digitalen Zeitalter überholt sind.

”

Online-Konsultation

Fachkräfte gewinnen, mehr Datensicherheit

An der Befragung, die vom Bundeswirtschaftsministerium im März und April durchgeführt wurde, haben sich mehr als 1400 Personen beteiligt. Hier gibt es eine Auswertung der nun vorliegenden Ergebnisse.

Die nun vorliegenden Ergebnisse der Online-Konsultation zeigen, wo die Unternehmer im Handwerk die großen Herausforderungen sehen. So beklagen rund 86 Prozent der Befragten den Mangel an Fachkräften. Gleichzeitig zeigt die Auswertung, welche Wege die Betriebe gehen wollen, um zukünftig neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. Demnach will ein Großteil verstärkt ausbilden

und Un- und Angelernte weiterqualifizieren. Große Wertschätzung erfährt die duale Ausbildung. Mehr als 85 Prozent der Unternehmer finden diese sinnvoll oder sehr sinnvoll.

Deutlich wird auch, wie gering der Frauenanteil unter den Beschäftigten in vielen Handwerksbetrieben ist. So liegt in einem Drittel der Betriebe der Frauenanteil bei unter fünf Prozent. In einem weiteren Fünftel liegt er nur zwischen fünf und 15 Prozent. Viel Zuspruch erhält die Selbstverwaltung im Handwerk. Mehr als 70 Prozent der Unternehmen sind zufrieden oder sehr zufrieden mit der Arbeit der Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter.

Beim Thema Digitalisierung wird deutlich, dass viele Unternehmer Zweifel an der Datensicherheit haben. Zudem gelten die Kosten der Technologie sowie die in einigen Regionen noch nicht weit fortgeschrittene Versorgung mit schnellem Internet als Hemmnisse bei der Einbindung digitaler Technik im Handwerk. An der Online-Konsultation haben mehr als 1400 Menschen teilgenommen. Ein Großteil (1240) waren Unternehmen.

Einen Link zur Auswertung gibt es unter:

www.handwerk.dgb.de/-/DGf

Mehr Engagement gegen alte Rollenmuster

In vielen Handwerksbranchen werden Fachkräfte gesucht. Doch in vielen technischen Bereichen sind Frauen immer noch unterrepräsentiert. Handwerksinfo zeigt, was sich ändern muss, damit das Handwerk mehr weibliche Fachkräfte gewinnen kann.

Frauen sind nach wie vor in vielen technischen Berufsfeldern deutlich in der Minderheit. Im Kern geht es hier um Berufe, die Fähigkeiten

Medien und mehrere Bundesländer vertreten.

Der ZDH will als neuer Pakt-Partner in Zukunft stärker die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten, die das Handwerk im Bereich MINT bietet, bewerben und durch Berufsorientierungs- und Unterstützungsangebote mehr Mädchen und Frauen für stark technisch orientierte Handwerksberufe werben. Mit dem Beitritt des ZDH zum MINT-Pakt wird erstmals

Programme nun noch stärker auf den nicht-akademischen Bereich ausgeweitet werden müssen.

Der Frauenanteil in den akademischen MINT-Fächern wächst kontinuierlich, zum Beispiel in den technischen Ingenieur-Studiengängen. Inzwischen ist jede/r vierte Studienanfänger/in in den Ingenieurwissenschaften eine Frau. Selbst im Studienbereich Maschinenbau



Copyright: Colourbox

Mehr Frauen in technischen Berufen, davon würde das Handwerk profitieren

in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik, kurz MINT, erfordern. Viele technische Handwerksberufe zählen genau dazu.

Um den Frauenanteil zu erhöhen, wurde vor sieben Jahren der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen „Komm, mach MINT“ gegründet. Ende April dieses Jahres ist nun auch der Zentralverband des Deutschen Handwerks dem Nationalen MINT-Pakt für Frauen beigetreten. In dem Pakt sind unter anderem Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, Unternehmen und Stiftungen, Forschungsorganisationen und Hochschulen sowie Vereine,

der Fokus auf das Handwerk gelegt und somit auch erstmals stärker auf den beruflichen MINT-Bereich. Eine wichtige Weichenstellung, um über den akademischen Bereich hinaus Veränderungen anzustoßen.

Obwohl über 80 Prozent der MINT-Beschäftigten als Fachkräfte im nichtakademischen Bereich arbeiten, zielen die zahlreichen Initiativen des MINT-Paktes bislang eher auf akademische Berufe. In der Folge entscheiden sich immer mehr Frauen für ein akademisches MINT-Studium, jedoch nur wenige für eine technische Ausbildung – die Initiativen zeigen Wirkung. Für den DGB steht fest, dass die

und Verfahrenstechnik ist rund jede/r fünfte Studienanfänger/in weiblich. Insgesamt liegt der Frauenanteil bei den akademischen MINT-Beschäftigten bei 18 Prozent – bei weiter steigender Tendenz.

Im nichtakademischen MINT-Bereich liegt der Frauenanteil bei den Beschäftigten nur bei 14 Prozent. Zudem besteht die Gefahr, dass der schon jetzt niedrige Frauenanteil in Zukunft noch weiter sinkt, denn in den vergangenen Jahren ist es hier kaum gelungen, spürbar mehr Frauen für Ausbildungen im Technikbereich zu gewinnen. Besonders in einzelnen stark technischen

Handwerksberufen sind Frauen aber so gut wie gar nicht vertreten. Ähnlich schlecht sieht die Situation auch im Bauhauptgewerbe aus. Während der Frauenanteil im ersten Fachsemester in den Bauingenieurwissenschaften mittlerweile bei etwa 30 Prozent liegt, ist es im gewerblichen Bereich auf Baustellen weiterhin schwierig, Frauen zu werben.

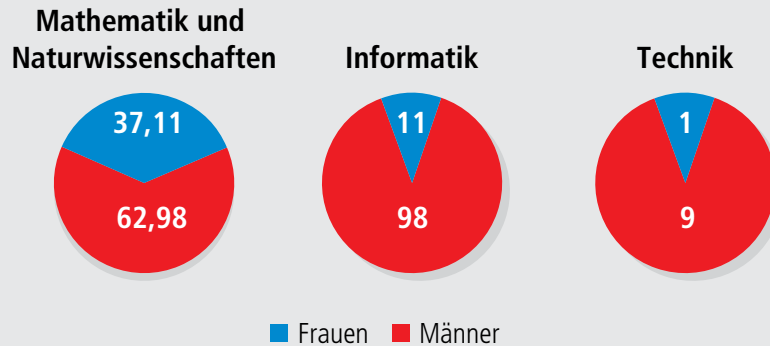
Was muss also getan werden, damit auch in stark männlich dominierten Handwerksberufen gelingt, was im akademischen Bereich längst möglich ist? Wie können mehr Frauen für stark technisch orientierte Handwerksberufe gewonnen werden? Der DGB fordert das Engagement zu verstärken. Es brauche eine Vielzahl an weiteren Aktivitäten. Es seien wichtige erste Schritte, dass der ZDH MINT-Handwerksberufe bei jungen Frauen stärker bewerben und sich stärker für Berufsorientierungs- und Unterstützungsangebote einsetzen will. „Es ist sinnvoll, wenn in diesem Zusammenhang dauerhafte regionale Kooperationen zwischen Schulen und Betrieben geschlossen oder weiter ausgebaut werden“, betont DGB-Arbeitsmarktexpertin Sabrina Klaus-Schelletter.

Ein gutes Beispiel, um Frauen für eher männlich-dominierte Berufe zu gewinnen, ist der jährlich stattfindende Girls' Day. Im Rahmen dieses Aktionstages sind schon Kooperationen entstanden, an die vielerorts angeknüpft werden kann. Die Erkenntnisse zahlreicher Initiativen aus dem MINT-Pakt können auf den Ausbildungsbereich übertragen werden. Dort, wo Erfahrungen fehlen, wie auf ausbildungsinteressierte junge Frauen zugegangen werden kann und wie für sie in den Betrieben bzw. in den entsprechenden Abteilungen passende Bedingungen geschaffen werden können, wäre es sinnvoll, für die Verantwortlichen Beratungs- bzw. Unterstützungsangebote zu schaffen.

Allerdings müsse es bei der Frage, wie junge Frauen angesprochen werden können, auch um die Qualität der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen gehen, betont Klaus-Schelletter. Die rückläufige Tarifbindung der Handwerksbetriebe erleichtere es nicht, attraktivere Standards zu entwickeln, die junge Frauen auch anziehen, warnt der Gewerkschafter. Nur mit guten Arbeitsbedingungen, fairen Löhnen und verlässlichen Perspektiven könne man Frauen für das Handwerk gewinnen. Dies gelte ebenso für die Herausforderung, Frauen in einem männlich dominierten Berufsfeld in ihrer beruflichen Entwicklung besser zu fördern – insbesondere auch dann, wenn sie Kinder haben. Deshalb sollten Arbeitgeber konstruktive Lösungen zur Vereinbarkeit von

Extrem unausgewogen

Anteil der Auszubildenden nach Geschlecht in nichtakademischen MINT-Berufen (in Prozent)



Quelle: DGB Index Gute Arbeit, April 2015

Berufe in den MINT-Fächern werden vor allem von Männern ausgeübt

Familie und Beruf unterstützen und diese in den Betrieben umsetzen. Außerdem müssen geschlechtsspezifische Benachteiligungen wie beispielsweise beim Gehalt abgebaut werden, fordert der DGB. „Letztendlich ist eine gute Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Entwicklungsmöglichkeiten das Fundament der Förderung von Frauen in männerdominierten Berufen“, so Klaus-Schelletter. Es brauche neue Rollenmodelle und positive Beispiele, dass Frauen im Handwerk Chancen und Perspektiven haben. Bis dahin sei noch viel zu tun.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften engagieren sich für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Handwerk. Zentraler Bestandteil ist dort die Selbstverwaltung. Auch hier wollen DGB und Gewerkschaften Frauen stärker fördern. Bisher sind Frauen viel zu selten in den Gremien der Handwerkskammern vertreten. Dabei können gerade sie durch ihre praktischen Erfahrungen die Interessen der Beschäftigten in die Arbeit der Kammer einbringen. Hierzu hat sich der DGB auf seinem 20. Ordentlichen DGB-Bundeskongress im Mai 2014 geäußert. Der DGB fordert, dass in den Satzungen der Handwerkskammern die Beteiligung von Frauen in den Gremien der Selbstverwaltung gestärkt wird und gemäß ihrer Bedeutung in den Handwerksbranchen verankert wird.

Es gibt im Handwerk weiblich und männlich geprägte Berufsbilder und Gewerke, in denen Frauen und Männer gleichermaßen vertreten sind. Selbst in Handwerksbetrieben mit

überwiegend männlichen Beschäftigten gibt es oft auch eine Reihe weibliche Beschäftigte, die meist in der Verwaltung des Unternehmens arbeiten. Auch sie können und sollten Mitglieder der Vollversammlung werden und ihre Berufserfahrung mit einbringen. So können sie in den doch oft männlich dominierten Handwerkskammern, die besonderen Interessen von Frauen im Handwerk repräsentieren und dadurch weitere Frauen motivieren, sich im und für das Handwerk zu engagieren.

Das Handwerk ist bunt: Menschen jeden Alters, jeder sexuellen Identität, jeder Religion und jeder Herkunft arbeiten in den Handwerksberufen – wenn sich das in der Arbeitnehmerbank der Vollversammlung widerspiegelt, ist eine Interessenvertretung garantiert, die alle Beschäftigteninteressen berücksichtigt.

Was sind MINT-Berufe?

Unter MINT-Berufe werden Tätigkeiten zusammengefasst, für deren Ausübung ein hoher Anteil an Kenntnissen aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und/oder Technik erforderlich ist. Somit zählen auch viele Handwerksberufe zu den MINT-Berufen. MINT-Berufe finden sich auf allen Qualifikationsniveaus wieder, wobei die meisten MINT-Fachkräfte eine abgeschlossene Berufsausbildung im technischen Bereich haben.

Aufbau und Hoffnung

25 Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung erinnern sich Gewerkschafterinnen, Gewerkschafter und Arbeitnehmervertreter aus der Selbstverwaltung an die Wendezeit und den Neuaufbau im Handwerk.



Copyright: IG BAU

Klaus Wieseheügel,

62, war von 1995 bis 2013 Vorsitzender der IG BAU. Er schildert seine Erfahrungen aus der Nachwendezeit als West-Gewerkschafter im Osten.

„Es waren turbulente Zeiten. Als Beauftragter der damaligen IG Bau, Steine, Erden (IG BSE) arbeitete ich seit 1990 für knapp zwei Jahre im Osten, um den Zusammenschluss der IG BSE mit dem größeren Teil der Ost-Gewerkschaft Bau-Holz zu betreiben. Die Bau-Holz hatte bereits Ende 1989 einen neuen Vorstand gewählt, die alten Kader waren dort Geschichte. Gemeinsam haben wir 1990 einen ersten Tarifvertrag für die Bauwirtschaft mit 55 Prozent des Westlohns durchgesetzt. Das Interesse der Ost-Kollegen an der betrieblichen Mitbestimmung war riesig, der Zulauf zur Gewerkschaft überwältigend. Das änderte sich bald. Die großen Ostbetriebe flogen schneller auseinander, als wir gucken konnten. Gleichzeitig stieg die Arbeitslosigkeit rasant. Überlebt haben vor allem die Produktionsgenossenschaften des Handwerks. Gewerkschaftsarbeit war dort nicht einfach, das Misstrauen nach den DDR-Erfahrungen groß. Und zu Recht waren die Vorbehalte gegenüber Wessis erheblich, zu viele Strukturen wurden innerhalb kürzester Zeit zerstört. Wichtig war mir, schnell neue Ost-Gewerkschaftssekretäre auszubilden. Wir haben viel gelernt voneinander in dieser Zeit, und ich bin stolz darauf, dass ich für die Ost-Kollegen als „Wossi“ galt. Auch dank ihrer Unterstützung wurde ich Ende 1991 erstmals in den Gewerkschaftsvorstand gewählt.“



Copyright: privat

Dietmar Kolpin,

55, ist politischer Sekretär bei der IG Metall Potsdam und Oranienburg. Zur Wendezeit war er in einem kleinen Kfz-Betrieb als Ausbilder beschäftigt. Er schildert seine Erfahrungen beim Aufbau eines Betriebsrates.

„Es gab zu Beginn eine große Aufbruchsstimmung im gesamten Handwerksbereich. In dem Kfz-Betrieb haben wir sofort einen Betriebsrat gewählt. Wir wollten endlich unser demokratisches Recht nutzen. Dazu gehörte auch, dass wir erstmal lernen mussten, wie Mitbestimmung funktioniert. Geholfen haben uns da unsere Kollegen von der IG Metall aus Wuppertal. Jede Verwaltungsstelle in Ostdeutschland hat damals mit einer Partner-Verwaltungsstelle zusammengearbeitet. Solidarisch und kollegial wurden wir so an die relevanten Themen herangeführt, wie etwa Mitbestimmung, Tarifpolitik oder die Auslegung der Handwerksordnung.“

In der Selbstverwaltung gab es damals die Hoffnung, dass wir weiter gut mit den Arbeitgebern zusammenarbeiten können. Leider führt die schwindende Stärke vor allem in den Innungen zur massiven Tariffucht durch die Arbeitgeber. Auch Mitbestimmung ist im Handwerk nicht immer gern gesehen. Da wird es zukünftig noch viel zu tun geben. Stark sind wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Handwerkskammer vertreten. Da lassen wir uns die Wurst nicht vom Brot nehmen.“



Copyright: Privat

Thomas Erdmann,

51, ist seit 25 Jahren Arbeitnehmer-Vizepräsident in der Handwerkskammer Potsdam. Er berichtet von anfänglichen Schwierigkeiten, politischen Erfolgen und den Herausforderungen für die Zukunft.

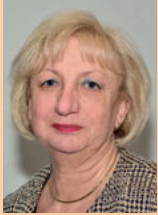
„Bevor das Betriebsverfassungsgesetz in Kraft getreten ist, haben wir in unserem Betrieb einen Betriebsrat gewählt. Für uns war die Zeit endlich reif für echte Mitbestimmung. Direkt nach der Wende bin ich dann auch zum damals jüngsten Arbeitnehmer-Vizepräsidenten einer Handwerkskammer gewählt worden. Die erste Zeit in der Selbstverwaltung war nicht einfach. Für viele Arbeitgeber war es ein Affront, dass sie mit uns Arbeitnehmern verhandeln sollten. Es kam damals hin und wieder vor, dass wir Sitzungen verlassen haben, weil wir uns nicht beleidigen lassen wollten. Wir haben von Anfang an darauf gesetzt, unser Gegenüber ernst zu nehmen. Mittlerweile gibt es mit den allermeisten Arbeitgebervertretern auch eine gute Zusammenarbeit. Besonders bei Themen, wo wir ähnliche Ziele haben. So ist beiden Seiten sehr daran gelegen, Nachwuchs für das Handwerk zu finden.“

Besonders froh bin ich über die demokratische Satzung, für die wir lange und nachdrücklich gekämpft haben. Sie gibt uns die Möglichkeit, Einfluss auf die Geschäftsordnung zu nehmen oder bei der Besetzung von Stellen mitzuzentscheiden. Unter anderem haben wir uns auf Verfahren geeinigt, um den stellvertretenden Präsidenten der Handwerkskammer zu benennen.

Viel zu tun gibt es bei den Themen Löhne und Renten. Die Unterschiede zwischen West und Ost sind immer noch groß. Da müssen sich die Arbeitgeber endlich bewegen. Denn gute Arbeit und vor allem gute Löhne sind wichtige Argumente für junge Menschen, um eine Ausbildung im Handwerk zu beginnen. Wer diesen Zusammenhang noch länger ignoriert, erweist dem Handwerk einen Bärendienst.“



Copyright: Handwerkskammer Leipzig



Regina Richter, 63, ist Friseurin, Betriebsratsvorsitzende, Mitglied in der ver.di-Bundesfachgruppe und im Vorstand der Handwerkskammer Leipzig aktiv.

„*Unser Betrieb war vor der Wende als Genossenschaft organisiert. Wir Beschäftigten waren selbstständig tätig und am jährlichen Gewinn beteiligt. Nach der Wiedervereinigung wurde unser Unternehmen in eine GmbH umgewandelt. 1994 haben wir einen Betriebsrat gegründet. Mein Motto war schon immer: „Meckern bringt nichts, man muss was tun“. Seitdem bin ich auch in der Gewerkschaft aktiv – erst in der ÖTV, jetzt bei ver.di. In der Handwerkskammer setze ich mich unter anderem für eine bessere Vereinbarung von Familie und Beruf ein. Ich sehe bei vielen meiner Kolleginnen, was es bedeutet berufstätig zu sein und sich um die Familie zu kümmern. Da muss noch mehr passieren: bei den Arbeitszeiten, aber auch politisch. Es passt nicht zusammen, dass Kitas bereits um 17 Uhr schließen, während ein Großteil der Eltern noch bis 18 Uhr arbeiten muss. Unabhängig vom Thema bemühen wir Arbeitnehmervertreter uns stets um eine gute Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern. Ein großer Erfolg auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit ist der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro. Gleiches gilt auch für den Branchenmindestlohn im Friseurhandwerk. Wenn dieser dazu führt, dass es weniger Minijobs gibt und mehr Menschen einen sozialversicherten Job finden, dann ist das großartig. Zum einen verdienen die Kolleginnen und Kollegen mehr, und zudem sind sie besser sozial abgesichert als zuvor. Trotzdem muss auch hier noch viel passieren. Gerade der Blick auf die mickrigen Renten vieler meiner Kolleginnen zeigt, wie viel wir noch zu tun haben.*“

Copyright: privat



Michael Czermak, 65, ist Mitglied im Vorstand der Handwerkskammer Halle (Saale). Der gelernte Maurermeister ist Kolping-Mitglied und seit der Wende als Arbeitnehmervertreter in der Selbstverwaltung aktiv.

„*Über das Kolpingwerk bin ich nach der Wende zur Arbeit in der Selbstverwaltung gekommen. Als Meister habe ich meine Erfahrungen vor allem im Berufsbildungsausschuss eingebracht. Das Engagement für den Nachwuchs liegt mir sehr am Herzen. In den Nachwendejahren wurden Auszubildende oft nur eingestellt, um sie als billige Arbeitskräfte einzusetzen. Diese Zeiten sind zum Glück vorbei. Heute geht es darum, die Fachkräfte der Zukunft auszubilden. Begrüßenswert ist hier die Forderung des Handwerks, Migranten und Flüchtlingen durch eine Ausbildung ein Integrationsangebot zu unterbreiten und ihnen langfristig eine Perspektive zu geben. Darüber hinaus besteht in der Handwerkskammer Einigkeit darin, dass die duale Ausbildung den besten Einstieg in den Arbeitsmarkt garantiert. Und da der Meisterbrief als Auszeichnung hoher Qualität gilt, sollte er auch europaweit anerkannt werden. Freilich gibt es auch kontroverse Themen, aber wir diskutieren gemeinsam – das ist wichtig. Von Beginn an haben Kolping und DGB erfolgreich zusammen gearbeitet. Unter anderem habe ich immer auch von den Weiterbildungsangeboten des DGB profitiert.*“

Copyright: privat



Klaus Hering, 69, ist seit 2001 Arbeitnehmer-Vizepräsident der Handwerkskammer Südthüringen und Mitglied der IG BAU. Er schildert seine Erfahrungen aus der Selbstverwaltung einer ostdeutschen Handwerkskammer.

„*Auch nach der Wende habe ich weiter in meinem Job als Schädlingsbekämpfer gearbeitet. Da ich bereits vorher Erfahrungen als Ausbilder gesammelt habe, hat mich die IG BAU 1995 für den Berufsbildungsausschuss der Handwerkskammer vorgeschlagen. 2001 bin ich dann zum Arbeitnehmer-Vizepräsidenten gewählt worden. Die Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern war und ist nicht unproblematisch. Viel Verständnis für die Arbeitnehmerbeteiligung gibt es nicht. Zu oft müssen wir um unser Recht kämpfen. Zum Beispiel, wenn es um die Freistellung geht. Häufig berichten Kolleginnen und Kollegen, dass sie für ihre Arbeit in der Selbstverwaltung Überstunden abbauen oder gar Urlaub nehmen müssen. Auch wenn es um politische Debatten geht, offenbart die Arbeitgeberseite ein merkwürdiges Verständnis: Passt die Meinung der Arbeitnehmerbank zur eigenen Position, dann werden wir als Feigenblatt missbraucht. Gibt es gegenteilige Äußerungen von uns, wie zum Beispiel bei den Themen Mindestlohn oder Rente mit 63, dann werden wir ignoriert. Als großen politischen Erfolg empfinde ich gerade deshalb die Einführung des Mindestlohns von 8,50 Euro. Dieser ist ein gutes Fundament, von wo aus wir weiter arbeiten werden. Grundsätzlich gilt es, die Tarifflucht im Handwerk zu stoppen. Hier müssen auch die Handwerkskammern mehr Druck auf die Innungen machen. Dem OT-Unwesen muss ein Ende gemacht werden.*“

Copyright: privat



Siegfried Stegner, 64, ist DGB-Regionsgeschäftsführer in der Region Altmark-Börde-Harz. Er war im Jahr 2008 verantwortlich für die Organisation der ersten durchgeführten Urwahl der Arbeitnehmerbank in einem Kammerbezirk.

„*Nach der Wende war unser erstes Ziel, gewerkschaftliche Strukturen aufzubauen. Zudem galt es sozialverträgliche Lösungen zu finden, um die einsetzende Deindustrialisierung abzufedern. Besonders in Erinnerung bleibt mir allerdings die Urwahl, die wir 2008 gemeinsam mit dem Kolpingwerk in der Handwerkskammer Magdeburg für uns entschieden haben. 80 Prozent haben für unsere Liste gestimmt. Nur 20 Prozent für die konkurrierende Liste. Für diesen Erfolg haben wir in kürzester Zeit Einiges auf die Beine gestellt. Innerhalb von zwei Tagen haben wir die Unterstützerunterschriften für unsere Liste gesammelt und diese beim Wahlleiter eingereicht. Zeitgleich haben wir eine Kampagne gestartet. Immerhin mussten wir 68 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erreichen. Wir wollten unsere Kolleginnen und Kollegen direkt ansprechen. Gezielt haben wir Multiplikatoren eingesetzt, etwa Betriebsräte, die für unsere Liste in ihrem Handwerksunternehmen geworben haben. Wir haben aber auch Schornsteinfeger eingesetzt, denn die kommen in ihren Kehrbezirken auch bei vielen Handwerksbetrieben vorbei. Der große Erfolg war ein wichtiges Signal: Der DGB, seine Mitgliedsgewerkschaften und Kolping sind handlungs- und kampagnenfähig und können Urwahlen gewinnen. Ohne die große Unterstützung durch viele Kolleginnen und Kollegen – ganz zentral durch Helmut Dittke vom DGB-Bundesvorstand und sein Team, aber auch aus allen anderen DGB-Handwerksgewerkschaften – hätten wir das nicht durchziehen können.*“

Zukunftswerkstatt Handwerk Den Dialog in die Fläche tragen

Vom 27. bis 29. Juni 2015 fand die „Zukunftswerkstatt Handwerk“ am Schwielowsee in Caputh statt. Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten aus insgesamt 18 Handwerkskammern diskutierten über die Veränderungen im Handwerk und die Herausforderungen der Zukunft.



Copyright: DGB

DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell, Moderator Dr. Klaus Heimann und ZDH-Generalsekretär Holger Schwannecke (v.l.)

Im Mittelpunkt stand die Frage: Wie soll das Handwerk in 15 Jahren aussehen und wie kann es zukunftsfähig bleiben? Alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer stimmten darin überein: Deutschland braucht ein zukunftsfähiges Handwerk. Grundlage dafür ist Gute Arbeit und die Beteiligung der Beschäftigten. Nur mit gut qualifizierten und fair beschäftigt und entlohnten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern kann die Zukunft gestaltet werden. Die Konzepte dafür wird es nicht gegen sondern nur miteinander geben. Sowohl Arbeitgeber als auch die Beschäftigten müssen ihre Verantwortung für das gesamte Handwerk gemeinsam wahrnehmen. Im anschließenden Workshop wurden weitere Themenfelder diskutiert: Wie verändern sich die Strukturen des Handwerks? Wie kann vor dem Hintergrund von Konzentrationsprozessen auf der einen und einer Tendenz zu Kleinbetrieben auf der anderen Seite die Frage von Flächentarifverträgen und Guter Arbeit im Handwerk gelöst werden? Welche Auswirkungen hat die Digitalisierung auf das Handwerk? Wie reagieren schon jetzt die unterschiedlichen Branchen und ihre Verbände auf diese Strukturveränderung? Wie

können wir diesen Prozess aktiv in unserem Sinne gestalten? Joachim Garrecht, zuständiger Referatsleiter im Bundeswirtschaftsministerium, stellte im Anschluss erste Ergebnisse des Branchendialogs Handwerk vor. Am zweiten Tag hatten die Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten die Möglichkeit, gemeinsam mit DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell und ZDH-Generalsekretär Holger Schwannecke über die Themen Digitalisierung, Sozialpartnerschaft und Tarifautonomie sowie Selbstverwaltung im Handwerk zu diskutieren. Zudem wurde eine gemeinsame Erklärung mit ersten Überlegungen und Ergebnissen für den Zukunftsdialog Handwerk entworfen. Ziel ist es, den Zukunftsdialog in die Fläche zu tragen.

Neues ver.di-Bundesvorstandsmitglied „Handwerk modernisieren“

Ute Kittel, 44, ist seit 1. Juni neues Mitglied im ver.di-Bundesvorstand. Dort leitet sie den Fachbereich Bildung, Wissenschaft und Forschung sowie den Fachbereich Besondere Dienstleistungen. Zudem ist Kittel zuständig für den Bereich Bildungspolitik sowie für das Friseur- und das Bestatterhandwerk.



Copyright: ver.di

In der Handwerkspolitik will sie sich für eine verstärkte Förderung von Frauen einsetzen. „Um die Fachkräfte der Zukunft zu finden, muss das Handwerk endlich attraktiver für Frauen werden.“ Gerade in den technischen Berufen sei der Anteil weiterhin sehr gering, so Kittel. Das Vorurteil, dass Frauen aus physischen Gründen nicht in der Lage seien zum Beispiel im Gartenbau zu arbeiten, läuft ins Leere. „Grundsätzlich müssen wir viele Handwerksberufe neu ordnen. In einigen Ausbildungsordnungen finden wir Anforderungen, die im digitalen Zeitalter überholt sind.“ Den vom Bundeswirtschaftsministerium initiierten

Branchendialog Handwerk will sie nutzen, um das Handwerk zu modernisieren.

HWK Düsseldorf Neuer Vizepräsident

Die Vollversammlung der Handwerkskammer Düsseldorf hat Karl-Heinz Reidenbach mit großer Mehrheit zum neuen Vizepräsidenten der Handwerkskammer Düsseldorf gewählt. Der 58-jährige Automobilkaufmann aus Willich tritt zum 1. Juli die Nachfolge von Dirk Schäfermeyer an, der sein Amt wegen eines Wechsels seines Arbeitsplatzes aufgab. Reidenbach bringt für seine künftige Aufgabe als Spitzenrepräsentant der Gesellenvertreter in der Vollversammlung reiche Erfahrung mit sozial- arbeiterrechtlichen Fragen mit: nicht zuletzt aus langjähriger ehrenamtlicher Tätigkeit als Betriebsrat und in der Gewerkschaft sowie als Mitglied des Gesellenausschuss der Kfz-Innung Krefeld. Reidenbach, der der Vollversammlung seit neun Jahren als Arbeitnehmervertreter angehört, ist seit 15 Jahren Betriebsratsvorsitzender im Krefelder Autohaus Tölke & Fischer sowie Mitglied im VW-Audi Bundesfachausschuss der IG Metall. Zudem ist er ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Krefeld.

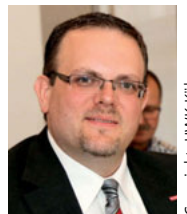


Karl-Heinz Reidenbach

Copyright: HWK Düsseldorf

HWK zu Köln Neuer Vizepräsident

Alexander Hengst, 38, ist neuer Arbeitnehmer-Vizepräsident der Handwerkskammer zu Köln. Seit 2006 ist Hengst Mitglied im Prüfungsausschuss für den Beruf des/der Automobilkaufmanns/-frau sowie seit 2010 ordentliches Mitglied der Vollversammlung in der Handwerkskammer zu Köln. Seine Erfahrungen aus der Ausbildung hat er von 2010 bis 2015 als ordentliches Mitglied des Berufsbildungsausschusses eingebracht. Mitte Mai hat ihn die Vollversammlung nun zum neuen Vizepräsidenten gewählt. Hengst ist Vorsitzender im Handwerksausschuss der IG Metall Köln-Leverkusen, Mitglied des VW/Audi-Bundesfachausschuss der IG Metall und Betriebsrat im Autohaus Jacob Fleischhauer.



Alexander Hengst

Copyright: HWK Köln

Mitglied werden!

Im Internet finden Sie alle weiteren Informationen, wie man Mitglied in einer DGB-Gewerkschaft wird.

www.dgb.de/service/mitglied-werden/index.html

Oder einfach den nebenstehenden QR-Code mit dem Mobiltelefon oder einem Tablet-Computer einscannen und die entsprechende Seite aufrufen.

