

Juli
2024

39. Jahrgang | Ausgabe Nr. 1 | Juli 2024

Handwerksinfo

DGB

**Konjunktur statt
Magerkur:**
Vorschläge für einen
starken Sozialstaat

Seite 4

Das Ehrenamt lebt:
Glückwünsche
anlässlich der
Kammerwahlen

Seite 7

Liebe Leser*innen,

die vergangenen Kommunalwahlen und die Europawahl haben es gezeigt: die Demokratie ist nicht selbstverständlich. Die vielen Stimmen für die AfD und die Schwäche der demokratischen Parteien müssen in den Gewerkschaften jeden alarmieren. Klar ist: Wer AfD wählt, wählt gegen Arbeitnehmerinteressen. Wer AfD wählt, wählt eine Partei, die die Gewerkschaften ablehnt. Die Vereinigungsfreiheit nach Artikel 9 unseres Grundgesetzes ist Ausdruck unserer lebendigen Demokratie. Demokratie lebt vom Engagement jedes und jeder einzelnen.

Ein wichtiger Ort ehrenamtlichen Engagements sind zum Beispiel die Handwerkskammern. Hier setzen sich Ehrenamtliche jeden Tag für die Interessen von Arbeitnehmer*innen im Handwerk ein und entwickeln die Qualität der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung weiter. In diesem Jahr wird in 33 Handwerkskammern gewählt, wir gratulieren allen neu- und wiedergewählten Arbeitnehmer*innen und bedanken uns bei den ausgeschiedenen Kolleg*innen für ihr jahrelanges Engagement (Näheres auf den Seiten 7 bis 10).

Zum Abschluss ein Hinweis in eigener Sache: Wir arbeiten gerade intensiv daran, digitaler und nachhaltiger zu werden. Dazu gehört auch, zu klären, wer die Handwerksinfo künftig wirklich als gedrucktes Produkt lesen möchte. Daher bitten wir euch dringend, uns mitzuteilen, wie ihr die

Handwerksinfo künftig (ab der nächsten Ausgabe) beziehen möchte:

a) voll digital oder

b) weiterhin zweimal pro Jahr als Printprodukt zuzüglich zwei digitaler Newsletterausgaben.

Bitte meldet euch hierfür bei Michaela Görner per E-Mail (michaela.goerner@dgb.de) oder Telefon (030 240 60 591). Wir werden auf Basis eurer Rückmeldungen unseren Verteiler aktualisieren und die Zahl der Druckexemplare entsprechend anpassen.

Und nun wünsche ich Euch viel Spaß mit der vorliegenden Ausgabe!

Stefan Körzell

Mitglied des Geschäftsführenden Bundesvorstands



DGB / Simone M. Neumann

Validierungsgesetz verabschiedet

Zum 1. August wird das neue Berufs-bildungsvalidierungs- und -digi-talisierungsgesetz (BVaDiG) in Kraft treten. Mit dem Gesetz werden Validierungsverfahren in das duale System aufgenommen, die Menschen ohne bzw. ohne verwertbaren Berufsabschluss ab dem Alter von 25 Jahren die „Vergleichbarkeit ihrer individuellen beruflichen Handlungsfähigkeit mit der für die Ausübung des Referenzberufs erforderlichen beruflichen Handlungsfähigkeit“ anerkennen und bestätigen. Damit wird ihnen ein weiterer Weg ins System der dualen Berufsbildung eröffnet.

Es gibt aber auch Kritik an dem Gesetz. Das Validierungsverfahren ist

teuer und soll von denjenigen gezahlt werden, die ihre Kompetenzen validieren lassen wollen. Viele Menschen ohne Berufsabschluss arbeiten jedoch im Niedriglohnsektor. Sie werden sich das Verfahren kaum leisten können. Ein weiteres Problem: das Verfahren wird von sogenannten Feststellungstandems durchgeführt, die aus dem Kreis bereits benannter Prüfer*innen berufen werden. Das bringt im Handwerk die Herausforderung mit sich, dass der Zugriff der Handwerkskammer auf diese Prüfenden schwierig ist, weil ein Großteil der Gesellenprüfungsausschüsse in den Innungen gebildet wird. Hier wird es auf die Ausgestaltung der Validie-

rungsverordnung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ankommen.

Darüber hinaus sollen Prüfende künftig auch an einer Prüfung virtuell teilnehmen können. Mit dieser Regelung soll die Wahrnehmung des Prüferehrenamts vereinfacht werden, um mehr ehrenamtliche Prüfende zu gewinnen. Es stellt sich jedoch die Frage, wie das praktisch funktionieren soll, denn gerade im Handwerk ist die physische Anwesenheit der Prüfenden bei der Abnahme der Prüfung kaum verzichtbar. Seit der Zustimmung des Bundesrats zum Gesetz Anfang Juli bringt sich der DGB in die Arbeit an einer Validierungsverordnung ein.

Mit Erfolg zum Berufsabschluss

Im Juni hat der DGB ein Positionspapier veröffentlicht, das Empfehlungen für eine bessere Qualifizierung für Erwachsene über 25 Jahren mit Teilqualifikationen gibt.

Hier und da redet man von Teilqualifikationen (TQ). Aber was ist das eigentlich? Unter TQ versteht der DGB Qualifizierungsangebote, die einen Ausbildungsberuf in Abschnitte mit strukturiertem Lehrplan unterteilen. Die Vielfalt an unterschiedlichen TQ-Modellen, aber auch die nach wie vor geringe Zahl an TQ-Teilnehmenden, die tatsächlich einen Berufsabschluss erwerben, machen Folgendes deutlich: Eine Qualifizierung von Erwachsenen über 25 Jahren mit TQ muss zukünftig verbindlich am Ziel des Erwerbs des Berufsabschlusses ausgerichtet werden.

ohne verwertbaren Berufsabschluss alle Teilqualifikationen eines Berufs an. Betriebsräte kümmern sich hier um eine strukturierte, qualitätsgesicherte Umsetzung.

Zielgruppen

Die Qualifizierung zum Berufsabschluss mit TQ zielt auf erwachsene Menschen ab dem Alter von 25 Jahren ohne bzw. ohne verwertbaren Berufsabschluss, für die eine Berufsausbildung, eine berufliche Umschulung oder ein Vorbereitungskurs für die Externenprüfung nicht in Frage kommen. Sie sollen mit Hilfe des bei TQ beschrittenen modularen Wegs einen Berufsabschluss erlangen. Dies betrifft Arbeitslose sowie Beschäftigte, aber auch Zugewanderte aus Drittstaaten und auch Menschen, die im Berufsbildungsbereich von Werkstätten für behinderte Menschen arbeiten.

Lernprozess muss auf Erwachsene zugeschnitten sein – mit standardmäßiger Lernprozessbegleitung und Coaching sowie einem verlässlichen Rahmen durch klare betriebliche und tarifliche Regelungen, insbesondere Freistellung, Lohnfortzahlung und Übernahme der Weiterbildungskosten. Für die Umsetzung ist das Prinzip „Alles aus einer Hand“ hilfreich.

Standardisierungsprozess bei Teilqualifikationen einleiten

Damit eine bundesweit einheitliche Anwendung auf Basis anerkannter Qualitätsstandards sichergestellt werden kann, muss ein Standardisierungsprozess eingeleitet werden. Der Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) soll eine Rahmenempfehlung erarbeiten für die Entwicklung und Konzeption von TQ. Auf dieser Basis können die Sozialpartner dann berufsspezifische Qualifizierungsempfehlungen entwickeln.

Notwendige Veränderungen in der Arbeitsförderung

Es braucht eine bundesweit einheitliche und qualitätsgesicherte TQ-Förderstruktur im Rahmen der Arbeitsförderung. Der DGB schlägt daher vor, die Weisungen der Bundesagentur für Arbeit mit den Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses zu synchronisieren. Außerdem sollen Arbeitsagenturen und Jobcenter stärker dahingehend beraten, TQ-Teilnehmende gezielt zum Berufsabschluss zu bringen.

Das Positionspapier steht unter der folgenden Adresse zum Download bereit: https://www.dgb.de/fileadmin/download_center/Uploads/DGB-Positionspapier_TQ_Mit_Erfolg_zum_Berufsabschluss.pdf

Teilqualifikationen kommen in der Förderpraxis von Arbeitsagenturen und Jobcentern vor allem im Sicherheits- und Überwachungsgewerbe oder in Verkehrs- und Logistikberufen vor.

Herausforderungen

TQ kommen in der Förderpraxis von Arbeitsagenturen und Jobcentern vor allem im Sicherheits- und Überwachungsgewerbe oder in Verkehrs- und Logistikberufen vor. Viele sehen TQ als Weg, schnell Arbeitskräfte für die Klimawende zu qualifizieren. Bisher führen Teilqualifizierungen für Arbeitslose jedoch sehr selten zu Berufsabschlüssen. Meist wird nur eine Teilqualifizierung besucht, selten zwei oder mehr Teilqualifizierungen. Dies liegt auch an der großen Vielfalt an TQ-Modellen. Einige Unternehmen (z. B. Continental) zielen hingegen wesentlich stärker auf das Erreichen eines Berufsabschlusses. Diese Betriebe bieten ihren Beschäftigten ohne bzw.

Für junge Menschen unter 25 Jahren muss dagegen die duale Berufsausbildung das Ziel sein. Die Abgrenzung zur dualen Erstausbildung ist für den DGB eine zentrale Anforderung.

Um Teilqualifikationen für Arbeitslose wie Beschäftigte zum Erwerb eines Berufsabschlusses einzusetzen, müssen sich die Rahmenbedingungen ändern.

Rahmenbedingungen für die Umsetzung von TQ

Um den Qualifizierungsprozess aufnehmen und durchhalten zu können, brauchen Teilnehmende eine zielgerichtete Einstiegsberatung und Unterstützung im Betrieb. Der

Strategisch in eine gerechte Zukunft

Im Mai hat der DGB ein Positionspapier veröffentlicht. Darin argumentiert er gegen Sozial- und Ausgabenkürzungen und für staatliche Investitionen in Bereiche wie Bildung, Verkehr und Klimaschutz – um die wirtschaftliche und gesellschaftliche Zukunft der Bundesrepublik sozial gerecht und nachhaltig zu gestalten.

Deutschland ist ein reiches Land, in dem sehr viel Geld vorhanden ist, um notwendige Investitionen in eine gute Zukunft der hier lebenden Menschen und hier arbeitenden Betriebe und Unternehmen zu ermöglichen.

Auch wenn die Krisen in Wirtschaft und Gesellschaft zunehmen, hat Deutschland die Ressourcen, einen aktiven investitionsfreundlichen Staat und einen starken Sozialstaat weiterzuentwickeln.

Wie das gehen kann, hat der DGB in seinem Mitte Mai veröffentlichten Positionspapier „Starke Wirtschaft, starker Sozialstaat. Jetzt handeln – für ein erfolgreiches, nachhaltiges und soziales Deutschland!“ dargelegt. Für den DGB ist dabei klar, dass die Antwort nicht darin liegen kann, staatliche Ausgabenkürzungen herbeizuführen, Unternehmenssteuern zu senken und weiter zu deregulieren.

Die Politik muss sich klar zum Industriestandort bekennen und jetzt die richtigen Weichen stellen, um eine Deindustrialisierung zu vermeiden.

Das bedeutet konkret:

❑ Statt dem Staat eine Magerkur zu verpassen, muss die Konjunktur aktiv stabilisiert werden. Mehr Staatsausgaben und eine Stärkung der Kaufkraft bei Haushalten mit kleinen und mittleren Einkommen schaffen Aufträge an Unternehmen und nachhaltiges Wirtschaftswachstum.

❑ Öffentliche Ausgaben und Investitionen in Bildung (einschließlich verlässliche Kinderbetreuung), Verkehr, Sicherheit, Digitalisierung, Klimaschutz und in eine konsequente Gleichstellung der Geschlechter schaffen auch langfristig gute Bedingungen für eine moderne Wirtschaft mit guten Arbeitsplätzen.

❑ Verschiedene Wirtschaftsbereiche müssen gezielt gestärkt und modernisiert sowie klimagerechte Zukunftsinvestitionen gefördert werden. Die Politik muss sich dabei klar zum Industriestandort bekennen und jetzt die richtigen Weichen stellen, um eine Deindustrialisierung zu vermeiden. Es braucht staatlich garantierte, bezahlbare und wettbewerbsfähige Energiepreise und steuerpolitische Förderinstrumente, die Unternehmen mit modernen, ökologischen Konzepten und guten, tarifvertraglich geregelten Arbeitsbedingungen unterstützen, ohne dass dies zu staatlichen Mindereinnahmen führt und der Staat an anderer Stelle Ausgaben kürzt.

❑ Statt zu deregulieren und wichtige Standards für das ökologische und soziale Funktionieren der Marktwirtschaft abzubauen, müssen

Digitalisierung und mehr Personal in Behörden dafür sorgen, dass Unternehmen und Bürger*innen die notwendigen Regeln leichter befolgen können. Verfahren müssen beschleunigt und Ausgaben und Investitionen schneller auf den Weg gebracht werden.

❑ Statt über Arbeitskosten oder Sozialabgaben zu klagen, müssen die Arbeitgeber*innen die Arbeitsbedin-

gungen verbessern. Wenn zusätzlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf endlich verbessert wird, werden auch in Branchen mit hoher Fachkräftenachfrage wieder mehr Menschen arbeiten können und wollen.

❑ Die soziale Sicherung ist ein von Beschäftigten und Gewerkschaften erkämpfter zivilisatorischer Fortschritt. Sie schafft Sicherheit im Wandel und stiftet sozialen Zusammenhalt. Ein Knausern beim Sozialstaat verbietet sich. In einem reichen Land wie Deutschland darf kein Platz für Einkommens- und Kinderarmut sein. Alle Menschen haben Anspruch auf ein auskömmliches Leben im Alter, auf Absicherung bei Arbeitslosigkeit und Bedürftigkeit sowie auf eine gute Versorgung bei Krankheit oder Pflegebedürftigkeit. Der Sozialstaat muss gestärkt und darf nicht abgebaut werden. Das bekämpft Unsicherheit und schafft Vertrauen in staatliches Handeln.

❑ Das Vertrauen in Politik und Demokratie wird gestärkt, wenn öffentliche Dienstleistungen wieder verlässlicher und die Lebensbedingungen vor Ort besser werden. Statt Sparzwang und Privatisierungsdruck braucht Deutschland Investitionen in guten Nahverkehr, bezahlbaren Wohnraum, Sicherheit, gute Bildung sowie in Sport-, Jugend- und Freizeitangebote in Städten und Gemeinden.

Die Zukunft lässt sich nicht mit den Rezepten der Vergangenheit gestalten. Um Wirtschaft und Gesellschaft zukunftsfähig zu machen, benötigt es laut DGB andere Rezepte: Es braucht ein gerechtes Steuersystem und eine grundlegende Reform der Schuldenbremse.

Das Positionspapier steht unter der folgenden Adresse zum Download bereit: <https://www.dgb.de/aktuelles/news/dgb-strategie-starke-wirtschaft-starker-sozialstaat/>

Jetzt gilt's: Tariftreue in Thüringen

Mit der Bekanntgabe eines Tarifvertrags als „repräsentativ“ wird erstmals die 2019 im Freistaat eingeführte Tariftreueregelung wirksam. Diese hält die öffentliche Hand dazu an, Aufträge nur an jene Bauunternehmen zu vergeben, die ihren Beschäftigten Tarifentgelt zahlen.

Das Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie hat erstmals einen Tarifvertrag für repräsentativ im Sinne von Paragraph 6 Absatz 4 des Thüringer Vergabegesetzes erklärt und dies Mitte Mai im Thüringer Staatsanzeiger veröffentlicht. Künftig gilt der Tarifvertrag Lohn/Ost des Baugewerbes als repräsentativ im Sinne des Thüringer Vergabegesetzes.

Damit sind Unternehmen, die Bauaufträge des Landes oder der Universitäten in Thüringen erhalten, ab einem geschätzten Auftragswert von 75.000 Euro (netto) verpflichtet, ihren Beschäftigten bei der Auftragsausführung mindestens den ihrer Eingruppierung entsprechenden Tariflohn gemäß dieses Tarifvertrags zu zahlen. Für die Kommunen und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist die Berücksichtigung des repräsentativen Tarifvertrags freiwillig.



Baugewerbe den ersten Tarifvertrag für repräsentativ zu erklären. Damit stellen wir sicher, dass im Ringen um das wirtschaftlichste Angebot bei der staatlichen Auftragsvergabe kein Lohnkostenwettbewerb zu Lasten der Beschäftigten stattfindet, und tragen gleichzeitig zu einer Stärkung der Tarifbindung bei. Ich hoffe, dass nicht nur die Landesbehörden dieser Vorgabe folgen, sondern auch möglichst viele Kommunen und weitere öffentliche Institutionen.“

Der Tarifvertrag wurde in diesem Jahr zwischen dem Zentralverband des Deutschen Baugewerbes, dem Hauptverband der Deutschen Bauindustrie sowie der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt ausgehandelt. Die IG BAU setzt sich als Mitglied des Deutschen Gewerkschaftsbundes intensiv für die Verbes-

gibt. Gerade im Bausektor muss Lohndumping und schlechten Arbeitsbedingungen der Riegel vorgeschoben werden. Weitere repräsentative Tarifverträge müssen folgen, damit das Tarifsysteem gestärkt und prekäre Beschäftigungsverhältnisse zurückgedrängt werden. Die tarifliche Bezahlung macht für Beschäftigte einen echten Unterschied!“

Bisher galt als Untergrenze bei öffentlichen Aufträgen der vergabespezifische Mindestlohn von aktuell 13,91 Euro pro Stunde. Künftig ist die Untergrenze bei Bauaufträgen des Landes Thüringen und der Thüringer Hochschulen 15,30 Euro pro Stunde für Beschäftigte ohne einschlägige Ausbildung. Nach dem kürzlichen Tarifabschluss der IG BAU haben Spezialfacharbeiter/Baumaschinenführer mit mindestens einem Jahr Berufserfahrung, die selbstständig Facharbeiten ausführen, Anspruch auf den tariflichen Ecklohn in Höhe von zurzeit 23,56 Euro pro Stunde.

Die Unternehmen müssen für die Auftragsausführung ihre Beschäftigten nach ihrer Tätigkeit, Qualifikation und Erfahrung in eine der sechs Lohngruppen der TV Lohn/Ost eingruppieren. Die Eingruppierung richtet sich nach dem Bundesrahmentarifvertrag, der ohnehin allgemeinverbindlich ist und für alle Unternehmen im Bauhauptgewerbe gilt.

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie; DGB Hessen-Thüringen

„Gerade im Bausektor muss Lohndumping und schlechten Arbeitsbedingungen der Riegel vorgeschoben werden.“ Michael Rudolph, Bezirksvorsitzender DGB Hessen-Thüringen

Dazu sagte die Thüringer Sozial- und Arbeitsministerin Heike Werner: „Das ist ein wichtiger Meilenstein für den Freistaat Thüringen und unterstreicht einmal mehr deutlich unseren Grundsatz: Für gute Arbeit muss es auch gute Löhne geben. Mir war es wichtig, gerade in einer so vergaberelevanten Branche wie dem

serung des Vergaberechts im Sinne der Beschäftigten ein.

Der Bezirksvorsitzende des DGB Hessen-Thüringen, Michael Rudolph, sagte: „Thüringen war 2019 das erste Bundesland mit einer innovativen Tariftreueregelung im Vergabegesetz. Ich freue mich, dass es jetzt den ersten repräsentativen Tarifvertrag

„Es findet ein Wandel statt“

Deine Kammer führt Projekte zur Stärkung von Frauen durch. Worum geht es da?

In Hannover haben wir seit mehreren Jahren das Projekt FiF – „Frauen in Führung im Handwerk“ – und werden derzeit zum vierten Mal gefördert. Bei dem Projekt wollen wir Frauen dahingehend stärken, dass sie sich zutrauen, einen Betrieb zu führen oder eine Führungsposition zu übernehmen in der Männerwelt. Denn in den Handwerksbetrieben ist es ja manchmal schwierig, sich als Frau durchzusetzen. Die Teilnehmerinnen erhalten Einzelcoachings, nehmen an Workshops teil, zum Beispiel zu rechtlichen Fragen, und besuchen Rhetorikseminare. Außerdem steht ihnen eine persönliche Mentorin zur Seite, die sie kontinuierlich betreut. Dabei kann die Mentorin aus einer ganz anderen Branche kommen als die FiF-Teilnehmerin. Nach Abschluss einer jeden Runde stehen die Frauen weiterhin in Kontakt und sind miteinander vernetzt.

Wie wird euer Projekt angenommen?

Sehr gut. Im Schnitt nehmen 15 Frauen an einer Runde teil, die aus verschiedenen Gewerken kommen. Die Frauen müssen eine abgeschlossene Berufsausbildung oder ein abgeschlossenes Studium besitzen. Außerdem müssen sie einen monatlichen Eigenanteil von

rund 125 Euro zahlen und ein- bis zweimal im Monat von ihrem Betrieb für Veranstaltungen freigestellt werden. Das Highlight jeder Runde ist der Besuch einer Reitanlage. Dort lernen sie, ein großes Pferd zu führen – alle Projektteilnehmerinnen erzählen im Nachhinein begeistert davon.

Du bist das Gesicht für viele Frauenprojekte in Hannover. Was treibt dich an?

Ich habe mich seit meinem Antritt als Arbeitnehmervizepräsidentin für dieses Thema eingesetzt, weil es mir wichtig ist, dass wir mehr Frauen ins Handwerk und in die Selbstverwaltung des Handwerks bekommen. Auch war ich schon immer stolz darauf, dass wir in Hannover drei Frauen im Vorstand der Handwerkskammer haben – im Vergleich zu vielen anderen Kammern, wo bis heute keine einzige Frau im Vorstand oder im Präsidium sitzt.

Wie wird man Mentorin?

Dafür kann man sich bewerben. Bei der ersten Runde haben wir uns Frauen ausgesucht, von denen wir überzeugt waren, dass sie das können. Mittlerweile sind es mitunter Teilnehmerinnen aus der ersten oder zweiten FiF-Runde, die Mentorinnen für die Neuen sind. Und so entwickelt sich das weiter. Wir hoffen und kämpfen auf allen Ebenen dafür, dass wir 2025 erneut gefördert werden.



Franz Fender HWK Hannover

Stephanie Wlodarski, Arbeitnehmervizepräsidentin der Handwerkskammer Hannover

Das Land Niedersachsen hat euer Projekt sehr unterstützt. Gibt es Projekte wie FiF auch in anderen Bundesländern?

Mir ist nicht bekannt, dass es das noch woanders gibt. Wir haben es auch insoweit geöffnet, als wir über unsere Kammergrenzen hinweg Teilnehmerinnen aufgenommen haben. Wir sind jedenfalls offen für alle, denn wir können dieses Thema nicht allein für unsere Kammer denken. Es findet ein Wandel statt, es werden immer mehr Frauen im Handwerk: in die Vollversammlungen sind verstärkt Frauen gewählt worden, und auch beim DHKT oder ZDH tut sich was. Aber natürlich gibt es Themen, die angegangen und neu gedacht werden müssen, zum Beispiel wo die Frauen ihre Kinder lassen, wenn sie in einer Sitzung sind. Die Teilnahme von Frauen an solchen Terminen muss gewährleistet werden, indem eine Kinderbetreuung angeboten wird oder die Sitzungstermine anders gelegt werden.

„Wir wollen Frauen darin bestärken, einen Betrieb zu führen oder eine Führungsposition zu übernehmen in der Männerwelt.“

Ihr macht das Handwerk stark!



iStock/ kirin_photo



HWK Halle

Sandra Adler
HWK Halle
neugewählt am 13. Juni

In mehrfacher Hinsicht ist dieses Jahr ein demokratisches Superwahljahr. Denn nicht nur auf kommunaler-, Landtags- und EU-Ebene wurde und wird fleißig gewählt. Auch in 33 von bundesweit insgesamt 53 Handwerkskammern finden Wahlen zur Vollversammlung statt. Die Vollversammlungen sind die Parlamente des Handwerks.

Wir begrüßen alle bis zum Redaktionsschluss neugewählten Arbeitnehmervizepräsident*innen – wir freuen uns auf eine gute Zusammenarbeit mit Euch! Allen Wiedergewählten wünschen wir viel Kraft für die Fortsetzung Eures Engagements! Die Selbstverwaltung des Handwerks wäre ohne Euer ehrenamtliches Engagement undenkbar.



HWK Oldenburg

Stefan Cibis
HWK Oldenburg
wiedergewählt am 19. Juni



HWK Hamburg

Bedra Duric
HWK Hamburg
wiedergewählt am 28. Mai



HWK Potsdam

Ralf Eckhoff
HWK Potsdam
neugewählt am 10. Juni



HWK Lübeck

Oliver Frevel
HWK Lübeck
wiedergewählt am 14. Mai



Pentermann / HWK

Carsten Greiwe
HWK Osnabrück-Emsland-
Grafschaft Bentheim
neugewählt am 5. Juni



Michael Schuhmann

Markus Haßelbeck
HWK für München und
Oberbayern
wiedergewählt am 25. Juni



HWK Bremen

Dominik Jakob
HWK Bremen
neugewählt am 20. Juni



Thomas F. Starke

Ralf Noltemeyer
HWK Ostwestfalen-Lippe zu
Bielefeld
wiedergewählt am 12. Juni



Marie Staggat

Olaf Sauer
HWK Berlin
wiedergewählt am 15. Mai



Fotostudio Sascha Gramann

Lutz Scholz
HWK Braunschweig-
Lüneburg-Stade
wiedergewählt am 16. April



HWK Flensburg

Joachim Sopha
HWK Flensburg
wiedergewählt am 28. Mai



HWK Saarland

Marc Steilen
HWK des Saarlandes
neugewählt am 20. Juni



HWK Hannover

Stephanie Wlodarski
HWK Hannover
wiedergewählt am 29. Mai

Vielen Dank!

Den Arbeitnehmervizepräsident*innen, die sich wohlverdient aus ihrem Amt zurückziehen, danken wir herzlich für alles, was sie in den vergangenen Jahren für das Handwerk geleistet haben.



Dirk Guldner

Peter Becker
bisher
HWK des Saarlandes



HWK Halle

Reimar Dudy
bisher
HWK Halle



HWK Potsdam

Thomas Erdmann
bisher
HWK Potsdam



HWK Osnabrück

Stephan Hövelmann
bisher
HWK Osnabrück-Emsland-
Grafschaft Bentheim



HWK Bremen

Thomas Sengewald
bisher
HWK Bremen

Alles Gute!



iStock/aindota



Mehr Frauen in der HWK Bremen

Im Juni vergangenen Jahres hat die HWK Bremen eine Änderung ihrer Satzung beschlossen und darin unter anderem einen Absatz eingefügt, wonach Frauen in der Vollversammlung entsprechend ihrem Anteil an Arbeitgebern und Beschäftigten repräsentiert sein sollen. Außerdem fordert die neue Satzung, dass mit den Wahlvorschlägen auch ein Nachweis mit entsprechenden Erläuterungen über den Frauenanteil eingereicht wird. „Als Listenführerin muss man demnach begründen, wenn man die Mindestanzahl von Frauen nicht erreicht“, sagte Daniela Teppich, Gewerkschaftssekretärin der

DGB-Region Bremen-Elbe-Weser, der „Handwerksinfo“.

So klar die Vorgaben der Satzung, so schwierig ihre Umsetzung in der Praxis: Zum einen arbeiten viele von ihnen ohne Gesellenbrief, wie in der Gebäudereinigung. Zum anderen gibt es unter den Arbeitnehmerinnen viele Teilzeitkräfte, was eine betriebliche Abwesenheit für ein Ehrenamt erschwert.

„Wir haben daher mit sehr vielen Frauen gesprochen, die sich für die Wahl aufstellen lassen wollten, aber aus formalen Gründen leider nicht in Frage gekommen sind“, sagte

Teppich. Trotzdem sei es gelungen, viele Frauen auf die Wahlliste und ins Ehrenamt zu bringen; ein ohnehin anstehender Generationenwechsel in der Vollversammlung habe diesen Wandel begünstigt, so Teppich. In der Tat hat es eine deutliche Steigerung im Vergleich zur vorigen Besetzung gegeben: Nach der Wahl vom 20. Juni sind unter den zehn ordentlichen Mitgliedern zwei und von den 30 Mitgliedern in der Vollversammlung zwölf Frauen gewählt worden. „Die Vollversammlung ist jünger und weiblicher geworden, das Gesicht des Handwerks ändert sich und seine Gremien auch“, resümierte Teppich.

Solidarität statt Sparmaßnahmen

In der Debatte um die Erhöhung der Beiträge für die Sozialversicherung fordert der DGB eine solidarische Finanzierung und ausreichende staatliche Beteiligung.

Die Frage nach der Höhe der Beiträge für die Sozialversicherung begleitet das Handwerk kontinuierlich seit fünf Jahren. Aktuell stehen im Fokus der Debatte die Einsparungen der Bundesregierung bei den Zuschüssen in die Sozialversicherung, die kommende Konjunkturertrübung und der demografische Wandel.

Seitens des Handwerks wird argumentiert, dass steigende Beiträge den Arbeitgeber*innen das Wirtschaften stark erschweren, da es sich beim Handwerk um einen lohnintensiven Wirtschaftszweig handelt. Richtig daran ist, dass die Lohnkosten im Handwerk häufig ein größerer Faktor in der Gesamtrechnung sind als in der Industrie. Es lohnt sich einen genaueren Blick auf das Thema zu werfen.

Was wird eigentlich aus der Sozialversicherung finanziert?

Es gibt fünf Sozialversicherungen. Ihre Leistungen finanzieren sie in erster Linie durch Beiträge auf Löhne und Gehälter der Arbeitnehmer*innen:

- die *Arbeitslosenversicherung* wird aus 2,6 Prozent des Lohns (jeweils 1,3 Prozent durch Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in) finanziert,
- die *Rentenversicherung* wird aus 18,6 Prozent des Lohns (jeweils 9,3 Prozent durch Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in) finanziert,
- die *Pflegeversicherung* wird in der Regel aus 3,4 Prozent des Lohns (jeweils 1,7 Prozent durch Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in) finanziert,
- die *gesetzliche Krankenversicherung (GKV)* wird aus 14,6 Prozent des Lohns (jeweils 7,3 Prozent durch Arbeitgeber*in und Arbeitnehmer*in) und einem kassenindividuellen Zusatzbeitrag von durchschnittlich 1,7 Prozent finanziert und
- die *gesetzliche Unfallversicherung* wird allein von den Unternehmen finanziert und der Beitrag wird je nach Branche festgelegt.

Der Anteil der Sozialversicherungsbeiträge am Bruttolohn bzw. -gehalt beläuft sich demnach auf rund 20 Prozent für die Arbeitnehmer*innen; die Arbeitgeber*innen zahlen neben ihrem Anteil von rund 20 Prozent noch einmal weitere rund 20 Prozent.

Wäre die pauschale Deckelung eine Lösung?

Der Vorschlag, den Gesamtbeitragssatz pauschal zu deckeln, ist keine Lösung. Gute Leistungen kosten Geld. Ein geringerer Beitragssatz bedeutet daher geringere Leistungen. Außerdem spielt ein allgemeiner „Deckel“ die verschiedenen Sozialversicherungen gegeneinander

aus. Während sich die GKV seit einigen Jahren Kostensteigerungen ausgesetzt sieht, gibt es bei der Rentenversicherung aktuell keine Schwierigkeiten: 2023 erwirtschaftete sie zum wiederholten Male ein Plus. Sinnvoll ist es daher, die Beiträge und Leistungen der verschiedenen Versicherungen unabhängig voneinander zu betrachten.

Wäre die private Vorsorge eine Lösung?

Oft wird mehr private Vorsorge gefordert. Damit könnten gekürzte Leistungen in der Sozialversicherung kompensiert werden. An der Höhe des Gesamtbeitrags würde das aber wenig ändern. Stattdessen würde es zu einer einseitigen Belastung der Arbeitnehmer*innen führen, denn die Arbeitgeber*innen zahlen hier in der Regel nichts. Zudem werden bei privaten Vorsorgemodellen aus den Beiträgen auch die Gewinne und Provision der Versicherungsbranche bezahlt. Dieses Geld fehlt für gute Leistung.

Was schlägt der DGB vor?

Die Vorschläge des DGB nehmen vor allem die Einnahmenseite in den Blick. Stabile Einnahmen sind nötig, um die vorhandenen Leistungen der Sozialversicherungen zu finanzieren. Deshalb fordert der DGB:

- die Einführung einer solidarischen Pflegebürgerversicherung, in die künftig alle paritätisch einzahlen und die sämtliche pflegerische Kosten übernimmt,
- die Wiedereinsetzung eines festen Bundeszuschusses aus Steuermitteln für die Pflegeversicherung und eine Dynamisierung des Bundeszuschusses für die GKV,
- die Finanzierung aller gesamtgesellschaftlichen Leistungen aus Steuermitteln,
- eine Ausweitung der GKV auf weitere Personengruppen (Beamte*innen, Politiker*innen, Selbstständige),
- eine schrittweise Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze und Versicherungspflichtgrenze in der GKV,
- eine kostendeckende Übernahme der Beiträge für Bürgergeldbezieher*innen in der GKV durch den Bund sowie
- einen höheren Beitrag für die gesetzliche Rentenversicherung und einen höheren Zuschuss durch die Bundesregierung, um gute Renten zu zahlen und den Bedarf an privater Vorsorge zu reduzieren.

Damit die Sozialversicherungssysteme dauerhaft stabil bleiben, braucht es mehr Tarifbindung, um mit guten Löhnen entsprechend gute Beitragseinnahmen sicherzustellen, und darüber hinaus eine Ausweitung des Kreises derjenigen, die in die Sozialversicherung einzahlen. Die arbeitenden Menschen brauchen zukunftsfähige, verlässliche Sozialversicherungssysteme, um in den existenziellen Wechselfällen des Lebens – Krankheit, Erwerbsminderung, Arbeitslosigkeit, Alter, Tod der Eltern oder Partner*in – adäquat abgesichert zu sein. Eine Absenkung von Standards oder Leistungskürzungen in Folge fehlgeleiteter Sparmaßnahmen erfüllen diesen Zweck nicht. Nötig ist vielmehr, dass sich alle Teile der Gesellschaft solidarisch an der Finanzierung der Sozialversicherung beteiligen und dass der Staat seiner Gesamtverantwortung durch eine ausreichende finanzielle Beteiligung gerecht wird.

Wenn Künstliche Intelligenz auf das Handwerk trifft

Digitalisierung ist eines der aktuellen Großthemen und wird auch im Handwerk heiß diskutiert. Digitalisierung ist ein großer Treiber der Transformation und damit auch ein Thema des seit März 2023 laufenden „Zukunftsdialogs Handwerk“. In mehreren vom Projekt PeTra (Perspektive Transformation im Handwerk) organisierten Veranstaltungen haben sich Handwerker*innen intensiv mit Digitalisierung und Künstlicher Intelligenz (KI) auseinandergesetzt. Digitalisierung verändert das Handwerk sehr stark und KI ist ein Teil davon. Die Debatte ist sehr geprägt von den großen Versprechungen der Hersteller von KI-Anwendungen. Im vergangenen Jahr haben das Textprogramm ChatGPT oder auch Programme zur Generierung von Bildern den Ruf von KI bestimmt. Dabei wird schnell vergessen: KI steckt bereits heute in vielen Anwendungen, ohne, dass uns das bewusst ist. Seien es digitale Assistenten oder auch Übersetzungsprogramme, ohne KI würden sie nicht funktionieren. Was hat das Handwerk davon und gibt es handwerksspezifische KI-Anwendungen? Wem hilft KI? Kann KI auch schaden? Das alles sind Fragen, die Handwerker*innen bewegen.



Über ethische Fragen beim Einsatz von KI im Handwerk wurde Mitte April in Kaiserslautern diskutiert.

KI kann im Handwerk nützlich sein, jedoch stellt sich der Nutzen nicht automatisch ein. Es muss Zeit investiert werden, um die KI zu trainieren, und es bedarf einer hohen Achtsamkeit für Faktoren, die zu verzerrten Ergebnissen führen können. Denn die KI ist nur so gut wie die Daten, auf die sie zurückgreift. KI hat das Potenzial, auch im Handwerk Prozesse und Produkte effizienter und innovativer zu machen. In Zeiten von fehlenden Fachkräften können

KI-Anwendungen die Fachkräfte, die da sind, entlasten. Demgegenüber steht die Sorge, dass die Menschen sich der KI anpassen müssen und sie in durchoptimierten Prozessen zur gläsernen Mitarbeiter*in werden. Diskutiert wurde in den Veranstaltungen von PeTra auch der enorme Energieverbrauch, weil die Anwendungen immense Rechnerleistungen benötigen. Deutlich wurde zudem, dass KI Regulierung braucht und dass diese erst am Anfang steht.

Hans-Böckler-Medaille für Thomas Erdmann

Am 26. Februar wurde Thomas Erdmann mit der Hans-Böckler-Medaille ausgezeichnet. Stefan Körzell, Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstands, überreichte sie ihm für seine langjährigen Verdienste als Arbeitsmervizepräsident der Handwerkskammer Potsdam im Rahmen des Potsdamer Gesellentags. Robert Wüst, Präsident der Handwerkskammer Potsdam, sagte in seiner Rede, dass die Handwerkskammer immer mit Erdmanns Namen verbunden sein werde.

Bodo Grzonka vom IG Metall-Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen lobte, dass Erdmann mit seiner Fachkompetenz das Ehrenamt enorm gestärkt habe. Dank seiner charmannten Art habe er es geschafft, auch konfliktträchtige Themen anzufassen und dabei zu vermitteln, dass gewerkschaftliche Auseinandersetzungen auch Spaß machen, so Grzonka. Mit Dietmar Kolpin sprach ein Redner, der auch freundschaftlich mit Erdmann verbunden ist und ihn seit über drei Jahrzehnten kennt.

In seiner Rede erinnerte er unter anderem daran, wie sie zusammen kurz vor der Wende den ersten freien Betriebsrat gewählt und wie stark sich Erdmann seither für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer*innen eingesetzt hatte.

Auf der folgenden Seite finden Sie ein Interview mit Thomas Erdmann.

„Es wird nicht langweilig!“

Zunächst einmal herzlichen Glückwunsch zur Hans-Böckler-Medaille, der höchsten Auszeichnung der Gewerkschaften in Deutschland! Wie geht es dir nach dieser Ehrung?

Ja, das ist toll. Und ich finde die besser als das Bundesverdienstkreuz [um dessen Verleihung sich der Gewerkschaftssekretär der DGB-Region Mark Brandenburg, Reinhard Porazik, vergeblich bemüht hatte; Anm. d. Red.]. Denn die kommt von einer Organisation, die zwar ihre Ecken und Kanten hat. Aber ohne Gewerkschaft wäre man nichts. Als Betriebsrat habe ich viele gute Sachen erfahren, viel gelernt, tolle Kollegen, Lehrmeister und Ausbilder gehabt. Ich bin begeistertes Gewerkschaftsmitglied und ich trete auch nicht aus, wenn ich in Rente komme – das ist ja auch noch nicht soweit.

Warum bist du dieses Jahr von deinem Posten als Arbeitnehmervizepräsident, den du 32 Jahre lang inne hattest, zurückgetreten?

Dafür gibt es mehrere Gründe. Einer ist, dass Dietmar Kolpin, der damals



Thomas Erdmann (links), ehemaliger Arbeitnehmervizepräsident der Handwerkskammer Potsdam, erhält die Hans-Böckler-Medaille durch Stefan Körzell, Bundesvorstandsmitglied des DGB.

mit mir einen Betriebsrat gegründet und mich dreißig Jahre lang betreut hat, in Rente gegangen ist. Den kann keiner toppen! Unsere Zusammenarbeit war eben auch eine Freundschaft – und ich habe keine Lust mehr, mich an neue Leute zu gewöhnen. Außerdem wollte ich meinen 60. Geburtstag nicht als Ehrenamtler feiern.

Was planst du mit der hinzugewonnenen Zeit?

Also ich habe eine volle 40-Stunden-Woche auf Arbeit und ich arbeite ja noch eine Weile. Ich werde noch zwei Jahre bis zum Ende der Amtszeit als einfaches Mitglied der Vollversammlung weitermachen. Ich wollte auch mehr Zeit mit meiner Frau und meinen Enkeln verbringen. Denn meine Frau hat mir 40 Jahre den Rücken frei gehalten und dafür gesorgt, dass ich solche Sachen machen konnte. Und das will ich nun ein bisschen zurückgeben. Außerdem bin ich vielfältig engagiert. Zum Beispiel bin ich immer noch Sprecher des VW-Audi-Fachauschusses der IG Metall, da darf ich Betriebsräte aus der ganzen Bundesrepublik schulen in den aktuellen

Themen des Herstellers. Es wird also nicht langweilig!

Was wünschst du deinen Kollegen für die Zukunft?

Wir brauchen einen Generationswechsel und „frisches Blut“ in der Vollversammlung und den Ausschüssen. Ich würde mir wünschen, dass unsere Kolleg*innen regelmäßige Termine wie den Potsdamer Gesellentag oder das Gesellenvesper nutzen, um junge Gewerkschafter für die Kammerarbeit zu begeistern.

Die Ehrung mit der Böckler-Medaille blieb nicht die einzige Auszeichnung, die du erhalten hast.

Zur letzten Vollversammlung am 10. Juni wurde ich außerdem mit der Goldenen Ehrenspange zum Goldenen Ehrenzeichen der Handwerkskammer Potsdam ausgezeichnet. Da bin ich der erste Empfänger, weil ich schon vor Jahren das Goldene Ehrenzeichen erhalten habe. Dafür wurden wohl extra die Auszeichnungsregeln neu gefasst. Welche Ehre!

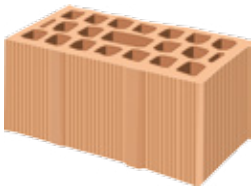


Erdmann bei der Verleihung der Goldenen Ehrenspange der HWK Potsdam.

„Ein dickes Lohn-Plus-Paket für den Bau“

Nach monatelangen Verhandlungen mit den Vertreter*innen der beiden Bau-Arbeitgeberverbände und bundesweiten Warnstreiks hat die IG BAU Anfang Juni einen neuen Tarifabschluss errungen. Wie lief es auf den letzten Metern?

Kämpferisch. Selbstbewusst. Laut und stark. Der bundesweite „Warnstreik der 1.000 Stiche“ hat´s gebracht. Die Arbeitgeber hatten von lahmgelegten Baustellen schnell die Nase voll. Sie wollten unbedingt, dass wir Schluss machen. Trotzdem ging es bei der Nachverhandlung enorm zur Sache: Am Ende stand dann ein verdammt gutes Ergebnis: ein dickes Lohn-Plus-Paket für den Bau!



Hat es sich für alle gelohnt?

Absolut! In allen Lohn- und Gehaltsgruppen gibt's ordentlich was obendrauf. Und auch bei den Ausbildungsvergütungen. Und zwar

keine Einmalzahlungen. Sondern dauerhaft mehr Geld – im Tarifvertrag festgeschrieben. Im Tarifdeutsch heißt das: „Die Erhöhung der Löhne, Gehälter und Ausbildungsvergütungen steigen tabellenwirksam.“ Das ist für Gewerkschaftsmitglieder sicheres Geld, das der Bauhelfer bei der nächsten Lohnabrechnung genauso sicher in der Hand hat wie der Polier.

„Facharbeiter haben ab sofort richtig viel Kohle mehr auf dem Konto: knapp 290 Euro im Westen und knapp 330 Euro im Osten“

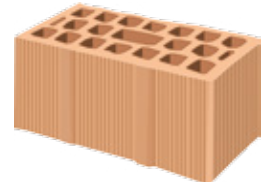
Was bedeutet das konkret?

Nehmen wir den Maurer, Straßenbauer oder Kanalbauer – Facharbeiter haben damit ab sofort richtig viel Kohle mehr auf dem Konto: knapp 290 Euro im Westen und knapp 330 Euro im Osten.

Der Stundenlohn für Facharbeiter steigt jetzt auf einen Schlag um 1,67 Euro pro Stunde im Westen und um 1,89 Euro im Osten. Wo gibt es so etwas sonst? Das ist eine einmalige

enorme Steigerung beim Stundenlohn. Und auch die Perspektive passt: Es geht Schritt für Schritt – Prozent für Prozent – weiter nach oben. In zwei Jahren verdient jeder Bau-Profi

26,05 Euro pro Stunde – im Westen genauso wie im Osten. Das sind im Westen sogar 3,65 Euro und im Osten sogar 4,38 Euro mehr als vor dem Streik. Damit überholen wir – nach allem, wovon die Experten heute ausgehen – die Inflation deutlich.



Wie kam es zur Einigung mit den Arbeitgeberverbänden?

Forderungen ändern die Welt nicht – egal wie hoch sie sind. Tarifrunden müssen in den Betrieben stattfinden. Die Arbeitgeber müssen spüren, dass ihre Beschäftigten unzufrieden sind und etwas wollen. Genau das war in den zurückliegenden Monaten der Fall. Schon bei den Protestveranstaltungen vor dem Streik haben die Bau-Leute klargemacht, was sie wollen. Und in den Streikwochen haben sie gezeigt, wie ernst es ihnen damit ist. Das hat bei den Arbeitgebern Eindruck hinterlassen. Nicht umsonst sprechen jetzt mehr Firmen von Respekt für die Arbeit.

IG BAU



Carsten Burckhardt,
Bundesvorstandsmitglied der IG BAU und Verhandlungsführer

Eintreten für die **#Tarifwende**

Seit November läuft die bundesweite DGB-Kampagne **#Tarifwende: Jetzt!. Angesichts sinkender Tarifbindung erinnert sie daran, warum Tarifverträge wichtig sind und welche Bedeutung diese für die Gesellschaft und Volkswirtschaft haben.**

Tarifverträge sichern gute Gehälter und Arbeitsbedingungen. Arbeitnehmer*innen, die in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten, verdienen jeden Monat durchschnittlich 844 Euro brutto mehr, betrachtet über alle Branchen und Berufe hinweg. Im Handwerk haben nur 30 Prozent der Beschäftigten einen Tarifvertrag. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften machen sich für mehr Tarifverträge stark. Das bringt für das Handwerk viele Vorteile.

Finanzielle Sicherheit: Beschäftigte mit Tarifvertrag haben mehr Geld in der Tasche. Dies ist deshalb besonders wichtig, da Beschäftigte im Handwerk im Durchschnitt 20 Prozent

weniger verdienen als in anderen Branchen.

Attraktivität für Fachkräfte: Mit einer höheren Tarifbindung wird das Handwerk für Fachkräfte attraktiver. 60 Prozent der Auszubildenden im Handwerk wechseln nach ihrem Abschluss in andere Branchen. Tarifverträge können diese Fachkräfte im Handwerk halten, indem sie klare Perspektiven bieten. Dazu zählen sichere Arbeitsplätze, angemessene Gehälter, zusätzliche Rentenleistungen, regelmäßige Weiterbildungen sowie Zeit für persönliche Entfaltung.

Fairness im Wettbewerb: Der Wettbewerb im Handwerk sollte nicht auf Kosten der Beschäftigten ausgetragen werden. Eine höhere Tarifbindung sorgt für fairen Wettbewerb und schützt vor Lohndumping. Mehr Tarifverträge im Handwerk sind nicht nur für die Beschäftigten gut und wichtig, sondern auch für den wirtschaftlichen Erfolg der gesamten Branche.

Bei der Stärkung der Tarifbindung ist auch die Politik gefragt, etwa durch die Einführung neuer Gesetze. Schließlich wünscht sich die Mehrheit der Bevölkerung, dass die Politik sich stärker einbringt, um die Tarifbindung zu stärken. Das zeigt eine repräsentative Umfrage des Forsa-Instituts im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Der Umfrage zufolge stimmen 62 Prozent der Beschäftigten dafür, dass der Staat sich stärker für eine höhere Tarifbindung einsetzen soll, auch durch entsprechende Gesetze. Fast zwei



Kathrin Zellner, Sprecherin der bayerischen Arbeitnehmervizepräsident*innen

Drittel (64 Prozent) der Beschäftigten bewerten es demnach als schlecht, dass die Tarifbindung derzeit abnimmt.

Die Bundesregierung sollte sich daher des Themas annehmen und ein wirksames Bundestariftreugesetz auf den Weg bringen, wie sie es seit Längerem angekündigt hat. Diesem zufolge sollen Aufträge der öffentlichen Hand nur noch an Unternehmen gehen, die Tariflöhne zahlen. Trotz mehrfacher Signale aus der Koalition liegt dafür leider immer noch kein Entwurf vor.

Die EU-Mindestlohnrichtlinie sieht zudem für die Mitgliedstaaten das Ziel einer Tarifbindung von 80 Prozent vor. Liegt die Tarifbindung unter dieser angestrebten Zahl, sind nationale Aktionspläne aufzustellen, in denen die Bundesregierung aufzeigen muss, wie diese Zielmarke erreicht werden kann.

Weitere Informationen zur Kampagne gibt es unter der folgenden Adresse: www.tarifwende.de



Joachim Noll, Arbeitnehmervizepräsident des DHKT

Impressum

Handwerksinfo Juli 2024, 39. Jahrgang / Ausgabe Nr. 1, Juli 2024

Herausgeber: DGB-Bundesvorstand, Handwerkspolitik, Keithstraße 1, 10787 Berlin, Telefon: 030 – 2 40 60 -306, Telefax: 030 – 2 40 60 -677, E-Mail: handwerk@dgb.de, Internet: www.handwerk.dgb.de

Verantwortlich: Stefan Körzell

Redaktion: Silvia Grigun, Janosch Tillmann und Martin Brandt

Konzept und Gestaltung: Christiane Bischoff, www.fraubischoff.de

Druck und Vertrieb: DCM

Bei Adress- und Abonnementänderungen bitte E-Mail an handwerk@dgb.de oder telefonisch unter 030 – 2 40 60 -306

Copyright der Texte: Die mit einem Kürzel versehenen Fremdtex te wurden gekürzt und/oder geringfügig redaktionell bearbeitet.

Copyright der Fotos: Die Bildrechte sind an den Abbildungen vermerkt.

Spendenaufruf für die Flutopfer

Die vor Kurzem entstandenen Hochwasserschäden in Teilen Deutschlands sind enorm. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften drücken allen Betroffenen, ihren Familien und Angehörigen ihr tiefstes Mitgefühl aus. Unser Dank gilt den vielen Rettungskräften und ehrenamtlichen Helfer*innen, die sich vor Ort engagieren.

Der DGB ruft deshalb zu Spenden für die Opfer der Flutkatastrophe auf.

Spendenkonto: Gewerkschaften helfen e.V.
IBAN: DE55 2505 0000 0152 0114 90
BIC: NOLADE2HXXX
Stichwort: Hochwasser 2024

Prüfer*innen gesucht

Die IG Metall sucht engagierte Prüfer*innen für Automobil- und Industriekaufleute für die ehrenamtliche Mitwirkung bei der Prüfungsaufgabenerstellung als Arbeitnehmervertreter*in.

Die Aufgabenerstellung erfolgt durch die bei der IHK Nürnberg angesiedelte Institution AKA, siehe <https://www.ihk-aka.de/>.

Die Mitarbeit bei der Prüfungsaufgabenerstellung ermöglicht die Gestaltung der Abschlussprüfungen in der beruflichen Erstausbildung mitzuprägen, sich mit Kolleginnen und Kollegen aus dem ganzen Land auszutauschen und die Interessen Deiner Gewerkschaft sowie die Kultur Deines eigenen Prüfungsausschusses und Deines Betriebs in den Erstellungsausschuss miteinzubringen.

Auf der Prüfer-Homepage der IG Metall findest Du Informationen:
<https://wap.igmetall.de/Aufgabenersteller.htm>.

Bei Interesse oder Rückfragen wendet Euch bitte an: berufsbildung@igmetall.de.

Termine

6. – 7. September 2024, Region Hannover

Präsenzveranstaltung der PeTra-Transformationsscouts
Weitere Informationen: stephanie.durueke@aul-nds.de

20. – 21. September 2024, Mannheim

PeTra-Dialogforum zum Thema „Zukunft des Ehrenamt im Handwerk“
Weitere Informationen: u.brauneck@aul-hessen.de

25. – 27. Oktober 2024, Fulda

Seminar zum Thema „Prüfende in der Selbstverwaltung des Handwerks“
Weitere Informationen: https://pruef-mit.de/portfolio-item/schwerpunktseminar-der-selbstverwaltung-im-handwerk_3-1-5/

23. November 2024, online

Zweite digitale Nachhaltigkeitsakademie zum Thema „Zukunft des Handwerks: Nachhaltigkeit durch KI und Digitalisierung?“
Weitere Informationen: u.brauneck@aul-hessen.de