

Arbeitswelt Handwerk - Fit für die Zukunft

Positionspapier der Arbeitnehmer-Vizepräsidenten/innen aus dem Handwerk

Das Handwerk ist ein zentraler Bestandteil der deutschen Wirtschaft. Welche Fragen stellen sich für die Zukunft:

Wie entwickelt sich das Handwerk? Was muss geschehen, damit das Handwerk auch in Zukunft den Menschen eine gute berufliche Perspektive bietet? Wie kann den Tendenzen zur Prekarisierung in Teilen des Handwerks politisch begegnet werden? Wie kann die gesellschaftspolitische Rolle des Handwerks als stabilisierender und integrierender Faktor gestärkt werden?

Unsere Forderungen

Ausbildung, Qualifizierung, Weiterbildung

Damit das Handwerk für potenzielle Auszubildende attraktiver wird und bleibt, muss sich die Qualität der Ausbildung im Handwerk deutlich verbessern. In der öffentlichen Wahrnehmung müssen handwerkliche Ausbildungsberufe gegenüber anderen Ausbildungsberufen deutlich Boden gut machen, um im Wettbewerb um Nachwuchskräfte mithalten zu können. Mit der langjährigen „Imagekampagne“ des deutschen Handwerks wurde dieses Ziel bisher nicht erreicht. Stattdessen braucht es eine ganze Reihe konkreter Maßnahmen, um nach und nach die tatsächlichen Ausbildungs- und Qualifizierungsbedingungen im Handwerk zu verbessern:

- Ausbildungsbetriebe übernehmen mit der Ausbildung junger Menschen Verantwortung – auch für ihre gesamte Branche. Um Ausbildung für die Ausbildungsbetriebe fairer und attraktiver zu machen, sollte in allen Handwerksbranchen eine **Ausbildungsumlage** z.B. nach dem Vorbild der Ausbildungsumlage im Baugewerbe eingeführt werden.
- Die Qualität der betrieblichen Ausbildung hängt auch davon ab, wie gut die Ausbilderinnen und Ausbilder qualifiziert sind. **Ausbilderinnen und Ausbilder müssen für die neuen Aufgaben in der Arbeitswelt 4.0 fit gemacht und qualifiziert werden.** Bei einer Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sollte die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) verbindlich gemacht und eine **regelmäßige verpflichtende Weiterbildung des Ausbildungspersonals** im Gesetz verankert werden.
- Im Prüfungswesen des Handwerks muss gewährleistet sein, dass möglichst einheitliche Qualitätsstandards eingehalten werden und die **Prüferinnen und Prüfer möglichst gut für ihre Aufgabe qualifiziert sind. Mitglieder der Prüfungsausschüsse sollten deshalb ebenfalls verpflichtend an Qualifizierungen teilnehmen.** Für Prüferinnen und Prüfer muss es eine bezahlte Freistellung geben.

- Grundsätzlich sollte bei allen Handwerkskammern im Kammerhaushalt ein ausreichendes Budget für Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Ehrenamtliche in der Selbstverwaltung und in Ausschüssen vorhanden sein.
- Sind Innungen von den Handwerkskammern ermächtigt, Prüfungen abzunehmen, so sollte die Benennung von Prüferinnen und Prüfern unter Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihrer Interessenvertretungen erfolgen. **Prüferbenennungen bei den Innungen sollten deshalb analog der Regelungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) erfolgen**, das heißt durch die zuständigen Gewerkschaften direkt über die Handwerkskammern.
- Der „Meisterbrief“ hat sich als Qualifikations- und Qualitätsmerkmal des Handwerks bewährt. Gerade in etlichen „zulassungsfreien Gewerken“ hat sich seit der Abschaffung der **Meisterpflicht** in diesen Berufen die Ausbildungssituation verschlechtert. 14 Jahre nach der letzten Novellierung der Handwerksordnung sollte endlich eine ehrliche Evaluation dieser Novellierung stattfinden und die Wiedereinführung der Meisterpflicht als Mindestqualifikation für die Gründung und Führung eines Betriebes geprüft werden. Perspektivisch sollte die Meisterpflicht wieder in allen Gewerken eingeführt werden.

Gute Löhne, Tarifbindung und Vergaberecht

Das Handwerk wird im zunehmenden Wettbewerb um Nachwuchskräfte nur dann eine Chance haben, wenn die Arbeits-, aber vor allem auch die Einkommensbedingungen stimmen. Nur mit fairen Löhnen hat das Handwerk eine Zukunft – Gute Arbeit muss auch wertgeschätzt und gut bezahlt werden. Zwar gibt es im Handwerk bereits eine Reihe von allgemein verbindlichen Branchenmindestlöhnen. Doch es bleibt noch viel zu tun:

- **Mindestlöhne** (ob der gesetzliche Mindestlohn oder tariflich vereinbarte und für allgemeinverbindlich erklärte Branchenmindestlohn) können nur dann wirken, wenn sie **flächendeckend kontrolliert und durchgesetzt werden**. Dafür brauchen die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls, die Handwerkskammern sowie die Sozialversicherungsträger wirkungsvolle Kontrollmöglichkeiten und eine ausreichende Personalausstattung für Kontrollen. Die Stellen bei der FKS sollten deutlich aufgestockt werden. Des Weiteren sollte ein Verbandsklagerecht zu diesem Thema eingeführt werden.
- Der gesetzliche Mindestlohn ist eine wichtige Errungenschaft gegen Lohndumping. Trotzdem kann er nur die unterste Haltelinie im Lohngefüge sein. Wenn das Handwerk mit guten Löhnen und Arbeitsbedingungen im Wettbewerb um Fachkräfte mithalten will, braucht es mehr als den gesetzlichen Mindestlohn. Es braucht möglichst flächendeckende, mit den zuständigen Mitgliedsgewerkschaften des DGB ausgehandelte und repräsentative Tarifverträge. **Die Tarifbindung im Handwerk muss wieder deutlich steigen.**

- Ein wichtiger Schritt hin zu mehr Tarifbindung ist ein **verbessertes Vergaberecht**, damit auch Kleine und Mittlere Unternehmen eine realistische Chance haben, sich am Wettbewerb zu beteiligen. Öffentliche Aufträge sollten nur an Unternehmen vergeben werden, die tariftreu sind und Löhne zahlen, die in den jeweiligen Tarifverträgen vorgesehen sind. Insbesondere im Handwerksbereich dürfen **Vergaben nur noch an tatsächlich tarifgebundene Innungsmitglieder** (nicht an „OT-Mitglieder“) erfolgen, die ihrem gesetzlichen Auftrag zum Abschluss von Tarifverträgen nachgekommen sind. Außerdem sollte „das niedrigste Angebot“ bei öffentlichen Aufträgen kein Zuschlagskriterium mehr sein.
- **Innungen und Innungsverbände müssen** ihrem gesetzlichen Auftrag endlich wieder flächendeckend nachkommen und **Tarifverträge abschließen**. Wer als Körperschaft des öffentlichen Rechts (KöR) hoheitliche Aufgaben wahrnehmen will, muss auch alle anderen damit verbundenen Aufgaben und Pflichten erfüllen. Um das durchzusetzen, muss Innungen, die sich weigern Tarifverträge abzuschließen und auf anderen Wegen Tariffucht betreiben, notfalls der Status als Körperschaft des öffentlichen Rechts aberkannt werden.

Gute Arbeit statt prekärer Jobs

Prekäre Arbeitsverhältnisse gibt es im Handwerk nicht erst seit der beginnenden Digitalisierung – ob Scheinselbstständigkeit, nicht existenzsichernde Solo-Selbstständigkeit sowie Leiharbeit oder missbräuchliche Werkverträge.

Die Digitalisierung bietet dem Handwerk viele Chancen und ist nicht die ausschließliche Ursache prekärer Jobs im Handwerk. Doch in einigen Bereichen verschärft sie bestehende Probleme oder macht es Arbeitgebern noch einfacher, prekäre Arbeitsformen einzusetzen. Ein Beispiel: Digitale Vermittlungsplattformen weigern sich, ihre Rolle als Arbeitgeber anzuerkennen, und lassen so den vermittelten Arbeitskräften keine andere Wahl, als sich als schlecht abgesicherte Solo-Selbstständige durchzuschlagen. Deshalb zielen unsere Forderungen darauf ab, die Chancen der Digitalisierung auch für die Beschäftigten zu nutzen – und die negativen Auswirkungen der Digitalisierung einzudämmen:

- Mit den „**Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren**“ setzt das Bundeswirtschaftsministerium darauf, kleine und mittlere Unternehmen fit für die Digitalisierung zu machen. Das ist ein richtiger Ansatz und eine positive Unterstützung seitens der Politik. **Allerdings fehlt in den Angeboten der Kompetenzzentren noch zu häufig die Arbeitnehmersicht** – Arbeitnehmerthemen mit Bezug zur Digitalisierung und zur Arbeit der Zukunft kommen praktisch kaum vor. Dabei sind die Beschäftigten im Handwerk die Expertinnen und Experten für die Frage, wie sich Digitalisierung am besten in praktische Betriebsabläufe einbinden lässt. **Die Kompetenzzentren sollten deshalb Arbeitnehmerthemen stärker in den Blick nehmen** – wer die Beschäftigten beim Digitalisierungsprozess einbindet, beugt zum einen Ängsten vor und beteiligt zum anderen gleichzeitig die betrieblichen Experten.

- **Betreiber digitaler Vermittlungsplattformen** treten oft aus eigener Sicht weder als Arbeitgeber noch als Auftraggeber auf. De facto haben sie allerdings nicht selten eine Arbeitgeberrolle. Dennoch werden Erwerbstätige, die über solche Plattformen arbeiten, meist als **Solo-Selbstständige** geführt, obwohl die Selbständigkeit deutlich eingeschränkt ist (kein „Marktzutritt“, keine eigene Preisgestaltung, keine Weisungsunabhängigkeit, usw.). Entsprechende Vermittlungsplattformen müssen deshalb ihre Rolle als Arbeitgeber annehmen – und notfalls gesetzlich dazu verpflichtet werden. Sonst umgehen sie weiter **Arbeits-, Sozial- und Mitbestimmungsrechte** ihrer Mitarbeiter und schaden sowohl den Beschäftigten als auch den Sozialkassen, weil sie keinerlei Sozialabgaben abführen.
- Die **Mitbestimmung** (sowohl in der Selbstverwaltung des Handwerks als auch die betriebliche Mitbestimmung) muss fit gemacht werden für die Arbeitswelt 4.0. In der handwerklichen Selbstverwaltung bedeutet das unter anderem, ehrenamtliche **„Selbstverwalterinnen und Selbstverwalter“** entsprechend weiterzubilden und zu qualifizieren. In der betrieblichen Mitbestimmung bedeutet dies, das Betriebsverfassungsgesetz fit für die Zukunft zu machen – Mitgliedern von Betriebsräten mehr Möglichkeiten zu geben, die Digitalisierung im Sinne der Beschäftigten mitzugestalten. Gerade die Themen Weiterbildung und Qualifizierung werden im Zuge der Digitalisierung für Beschäftigte im Handwerk noch wichtiger, als sie ohnehin schon waren. **Betriebsräte sollten deshalb ein Mitbestimmungsrecht für Weiterbildungsmaßnahmen bekommen**, wenn der Arbeitgeber selbst nicht aktiv wird.
- Wesentlicher Aspekt des aktuellen digitalen Wandels ist die enorm wachsende Bedeutung und der Wert von „Daten“. Damit rücken auch die Daten von Beschäftigten ganz neu in den Fokus. Der **Beschäftigtendatenschutz** muss so präzisiert werden, dass Arbeitgeber die Daten über ihre Beschäftigten nicht noch stärker zur Leistungskontrolle und Arbeitsverdichtung nutzen können. Beschäftigte müssen wissen, welche Daten ihr Arbeitgeber sammeln darf – und welche er tatsächlich sammelt. Die gesetzlichen Regelungen zum Beschäftigtendatenschutz müssen **dringend an die neuen technischen Überwachungs- und Datenerfassungsmöglichkeiten angepasst werden**.

Magdeburg, 13. Oktober 2018