

**Einschätzungen des DGB Bezirks Nordrhein-Westfalen
zu den Handlungsempfehlungen der
Enquetekommission Handwerk
Stand 05.12.16**

Düsseldorf, 12.01.2017

Die Arbeit der Enquetekommission ist in Art und Umfang einmalig und bietet eine gute Grundlage für die Gestaltung im Umgang mit dem Wirtschaftsbereich Handwerk in NRW und hat Bedeutung darüber hinaus. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt konzentriert sich die Rückmeldung des DGB Bezirk NRW auf zentrale Politikfelder, die Arbeitnehmerinteressen berühren und wo ggfls. Ergänzungs- und Nachbesserungsbedarf besteht.

1 Handwerkspolitik nicht für eine weitere Deregulierung nutzen – Arbeitnehmerschutzrechte wahren!

- **Keine betrieblichen Bündnisse**

In den 80er Jahren zielte eine der zentralen Forderungen neoliberaler Wirtschaftspolitik darauf ab, bestehende tarifvertragliche Strukturen gravierend zu unterminieren. Über sogenannte betriebliche Bündnisse für Arbeit sollten in Deutschland Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geschlossen werden. Dahinter verbarg sich ein Angriff auf die Tarifautonomie mit dem Ziel, Belegschaften erpressbar zu machen, um niedrige Löhne, schlechtere Arbeitsbedingungen und Lohndumping zu erzwingen. Eine Deregulierung der Arbeitsbedingungen wurde über Minijobs, Werkverträge und Leiharbeit sowie dem Druck auf Arbeitslose im Zusammenhang mit der Hartz-Gesetzgebung erreicht. Betriebliche Bündnisse für Arbeit sind deshalb aktuell kein Thema. Streiks von Spartengewerkschaften führten zu einer Neuausrichtung und zu einem Bekenntnis zur Tarifeinheit.

Einzelne Forderungen der Enquetekommission greifen den Gedanken der betrieblichen Bündnisse offenbar wieder auf. So sollen Bund und die Länder aufgefordert werden, bei der Gestaltung von Arbeitszeitmodellen den Grundsatz der Subsidiarität zu beachten: Individuelle Vereinbarungen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf der Grundlage tariflicher Verträge, betriebliche Lösungen, genossenschaftliche Lösungen, tarifliche Lösungen und erst zuletzt gesetzliche Lösungen. Diese Formulierung ist missverständlich und der Grundsatz der Subsidiarität nicht geeignet, um den Schutz von Arbeitnehmerrechten zu gewährleisten.

(Empfehlung 125) Der DGB plädiert für eine ersatzlose Streichung.

In eine ähnliche Richtung weisen auch die **Empfehlungen 126 und 127**. So heißt es: Die Tarifpartner im Handwerk sollten prüfen, inwieweit sie flexible und praktikable Lösungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für Lebensarbeitszeitmodelle, Weiterbildung, Work-Life-Balance, Gesundheitsmanagement in kleinen und mittleren Betrieben entwickeln können und hierfür ggfls. Öffnungsklauseln für betriebliche Lösungen vorsehen. Angesichts der niedrigen Tarifbindung im Handwerk ist die

Forderung absolut kontraproduktiv. In die richtige Richtung weist der Vorschlag der SPD Fraktion, der Innungen und Gewerkschaften auffordert, sich konsequent als Tarifpartner zu engagieren und dafür sorgen, dass bestehende Tarifverträge eingehalten werden. Es ist zu prüfen, auf welcher Rechtsgrundlage außerhalb des Individualrechts die Einhaltung der Tarifverträge gewährleistet werden kann, etwa durch ein Verbandsklagerecht oder eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen. Ergänzend könnte hier eine Passage eingefügt werden, wonach das Land verpflichtet ist, die Arbeit der Selbstverwaltung stärker zu kontrollieren. Innungen dürfen sich nicht auf OT Mitgliedschaften zurückziehen.

- **Arbeitnehmerrechte beim Betriebsübergang wahren**

Auch die Umsetzung der **Empfehlung 35** zum Betriebsübergang kann erhebliche Auswirkungen auf Arbeitnehmerschutzrechte mit sich bringen und kann so nicht unterstützt werden. So empfiehlt die Enquetekommission, dass die Landesregierung über den Bundesrat darauf hinwirkt, dass rechtliche Hemmnisse für die Übergabe von Betrieben beseitigt werden, so z.B. insbesondere die Regelung nach § 613 a BGB oder technische Auflagen wie die Trennung von Geschäfts- und Privaträumen.

- **Weitere Benachteiligungen beim Arbeitnehmerschutz in Kleinbetrieben vermeiden**

Die **Empfehlung 99**, wonach die Enquetekommission empfiehlt, bei der Ausgestaltung arbeits- oder sozialrechtlicher Anforderungen die Umsetzbarkeit in kleinen und mittleren Betrieben zu beachten und keine Standards zu definieren, die nur in großen Betrieben oder im öffentlichen Dienst umsetzbar sind und deshalb zu einer Benachteiligung kleiner und mittlere Betriebe in der Fachkräftesicherung führen. Diese Regelung führt zu einer Auseinanderentwicklung der Rahmenbedingungen für Gute Arbeit, die jetzt schon Auslöser des Fachkräfteproblems im Handwerk sind. Das ist nicht im Interesse des Handwerks und der Arbeitnehmer.

- **Europäische Deregulierungsansätze bekämpfen**

Bereits im Dezember 2012 startete die Kommission das sogenannte REFIT-Programm ("Regulatory Fitness and Performance Programme") zur „Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung“. Erklärtes Ziel der EU-Kommission ist es, Bürokratie und unnötige Regulierungslasten abzuschaffen.

Zu diesem Zweck wird der gesamte Bestand an EU-Rechtsvorschriften auf Verwaltungslasten, Unstimmigkeiten, Lücken oder wirkungslose Maßnahmen untersucht – in den Worten der Kommission einem „Fitnesscheck“ unterzogen. REFIT hat also das erklärte Ziel, unnötige bürokratische Vorgaben im EU-Recht abzubauen. Bürokratieabbau und effektive Rechtsetzung ist das erklärte Ziel der EU-Kommission, das der DGB auch grundsätzlich begrüßt. Das Problem: Nicht jede Regelung, die Wirtschaft und Unternehmen bestimmte Vorgaben macht, ist „unnötige Bürokratie“ oder „Überregulierung“. Der DGB sieht deshalb vor allem mit Sorge, dass derzeit auch Regelungen mit Sozial-, Umwelt-, und Verbraucherschutzstandards auf dem Prüfstand stehen. Besonders problematisch sind aus Sicht des DGB auch die Überprüfungen in den Bereichen Arbeitsrecht, Arbeitsschutz und Mitbestimmung.

Die Landesregierung wird von der Enquetekommission aufgefordert, die Aktivitäten der REFIT-Plattform aktiv zu begleiten und in Kooperation mit der Wirtschaft Hinweise auf Regelungen zu liefern, deren Belastungen zu verringern sind. **(Empfehlung 60)**

Der DGB sieht mit Sorge, dass es unter dem Deckmantel des Bürokratieabbaus zu einer Deregulierung von Arbeitnehmerrechten kommt. Die Empfehlung ist zu streichen oder zu präzisieren.

2 Kein Privat vor Staat – öffentliche Daseinsvorsorge nicht privatisieren!

Eine Übertragung von Aufgaben der öffentlichen Verwaltung auf die Selbstverwaltung ist nicht im Interesse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dies betrifft hoheitliche Aufgaben oder die Verwaltung des Meisterbafögs. **(Empfehlungen 49 und 50)** Ein Automatismus, der dazu führt, dass öffentliche Aufgaben besser, schneller und günstiger durch die Selbstverwaltung absolviert werden können, wird nicht gesehen. Beispielhaft sei hier die Übertragung beim Entzug der Ausbildungserlaubnis von den Bezirksregierungen auf die Kammern genannt. In diesem Fall kann nicht von einem Erfolgsmodell gesprochen werden. Auch die freiwillige Selbstkontrolle **(Empfehlung 50)** ist ein Instrument der Deregulierung, sie wird abgelehnt. Der DGB fordert die ersatzlose Streichung der Empfehlung.

Die Enquetekommission darf nicht missbraucht werden um Vorschläge zur Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen voranzutreiben. Übernehmen Bestatter z.B. die Aufgaben der Friedhofsverwaltung **(Empfehlung 49)** sehen die Gewerkschaften darin das Risiko von Kostensteigerungen. Der DGB sieht die Friedhofsverwaltung als Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge. Dies sollte nicht in Frage gestellt werden.

Die Enquetekommission empfiehlt in der **Empfehlung 120** zu prüfen, ob die Schaffung der Rechtsform einer europäischen Privatrechtsgesellschaft wieder aufgegriffen werden kann. Dies kann insbesondere für grenzüberschreitend tätige Betriebe des Handwerks und des Mittelstands eine interessante Option sein. Auch hier geht es um den Erhalt von Standards und Arbeitnehmerschutzrechten. Angesichts des gemeinsamen Kampfes für den großen Befähigungsnachweis (Meisterbrief) sehen wir darin einen Umgehungstatbestand, der abgelehnt werden sollte.

Es ist richtig, die Kooperationen zwischen dem Handwerk und den Hochschulen weiter zu fördern, dies begrüßt der DGB W ausdrücklich. (**Empfehlung 8**) Allerdings haben die Hochschulen bereits jetzt alle Freiheit, um diese Kooperationen weiter zu auszubauen, Potentiale zu entwickeln und die eigenständige Profilbildung der Hochschulen zu betreiben. Die Landesregierung unterstützt bereits Aktivitäten in dieser Richtung. Eine Rückkehr zur „unternehmerischen Hochschule“ im Sinne des Hochschulfreiheitsgesetzes lehnen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ab.

3 Duale Berufsausbildung stärken – Berufskollegs neu ausrichten

Der DGB begrüßt, dass die Enquetekommission dem Vorschlag des DGB gefolgt ist und eine „Evaluation des Berufskollegsystems fordert, um zu klären, ob Mittel effizienter eingesetzt werden können, ob vollzeitschulische Angebote arbeitsmarktpolitisch erfolgreich sind, ob der rechtliche Rahmen und die Organisation zu verbessern sind“. (**Empfehlung 231**) Flexible Rahmenbedingungen, wie gefordert, sind aber nicht ausreichend. Wir brauchen eine größere öffentliche Verantwortung des Landes und eine verbesserte Steuerung. Die Enquetekommission empfiehlt, alle Maßnahmen zu unterstützen, die zu einer verbesserten Versorgung mit Lehrenden der gewerblich-technischen Ausrichtungen führen, ohne dabei das Qualifikationsniveau abzusenken. Der DGB regt ergänzend an, dass die Enquetekommission empfiehlt, nur in bestimmten Regionen in den Fachklassen des dualen Systems eine stellenwirksame Absenkung der Schüler-/Lehrer-Relation vorzunehmen. Eine generelle Absenkung ist nicht zielführend und nicht finanzierbar.

Die Enquetekommission sollte empfehlen, das Berufskollegsystem nicht durch sogenannte regionale Berufsbildungszentren vom Schulsystem zu entkoppeln. Schon gegenwärtig mündet das Konzept der Selbstständigen Schule in Fehlsteuerung und Intransparenz.

4 Die Altersabsicherung im Handwerk zukunftsfähig gestalten

Wer über die Altersvorsorge der Beschäftigten im Handwerk spricht kommt an der Frage nicht vorbei, wie sich die Einkommenssituation entwickelt hat. Niedrige Einkommen sind die Hauptursache für die drohende Altersarmut von Beschäftigten im Handwerk. Diese Situation hat sich durch gesetzgeberische Maßnahmen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung noch einmal deutlich verschärft. Außerdem können Beschäftigte mit kleinen und kleinsten Einkommen keinen eigenen Beitrag zu einer privaten oder betrieblichen Altersvorsorge leisten. Vorrangig sind deshalb die Stabilisierung bzw. Erhöhung des gesetzlichen Rentenniveaus und ein steigendes Einkommen über mehr Tarifbindung. Auch die Einbeziehung von Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung ist zwingend geboten. Schließlich geht es um eine solidarische Absicherung des Lebensabends für alle.

Zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge empfiehlt die Enquetekommission den Handwerksorganisationen, gemeinsam mit der Versicherungswirtschaft nach handhabbaren Angeboten zu suchen. Die Landesregierung sollte sich für die Verbesserung des regulatorischen Rahmens für betriebliche Altersvorsorge (bAV) einsetzen, damit die durch Studien nachgewiesene Komplexität der bAV verringert wird. Gerade für KMU sollten einfache Möglichkeiten geschaffen werden, die vor allem keine unkalkulierbaren Haftungsrisiken mit sich bringen. Die Haftung der Arbeitgeber für betriebliche Altersversorgung sollte gerade für kleine und mittlere Unternehmen reduziert werden. **(Empfehlung 152)**

Die betriebliche Altersversorgung gewinnt an Bedeutung für eine auskömmliche Versorgung im Alter und bei Erwerbsminderung. Sie wird durch die Senkung des Rentenniveaus zunehmend in die Rolle gedrängt, staatliche Sozialpolitik zu ersetzen. Es ist jedoch nicht Aufgabe der betrieblichen Altersversorgung, die Versäumnisse des Gesetzgebers in der Rentenpolitik ausgleichen.

Vor allem im Niedriglohnbereich sowie bei kleinen und mittleren Unternehmen ist der Verbreitungsgrad der bAV seit Jahren viel zu niedrig und stagniert. Der DGB begrüßt daher die Zielrichtung des Ansatzes, gesetzliche Rahmenbedingungen für eine Verbreiterung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zu verbessern. Aus Sicht des DGB dürfen Reformen nicht zu einer Verschlechterung der Verhandlungsposition der Gewerkschaften und zur einseitigen Übertragung der Risiken auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen. Das Kapitalmarktrisiko darf nicht einseitig den Beschäftigten angelastet werden.