

Stellungnahme des DGB

zum

Entwurf eines Gesetzes zur Neu- regelung des Schornsteinfegerwe- sens

Anhörung des Ausschusses für Wirtschaft und Technologie

16.06.2008, Berlin

A. Problem und Ziel

Arbeitsplätze und Ausbildung sichern Mitbestimmung und Verbraucherschutz stärken

Mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf soll das bisher geltende Schornsteinfegerrecht an die europarechtlichen Anforderungen angepasst werden. Vorrangiges Ziel des Gesetzgebungsverfahrens muss es sein, eine Streitige Auseinandersetzung vor dem EuGH zu ver-



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Bereich Struktur- und
Regionalpolitik, Hand-
werkspolitik

Verantwortlich:
Claus Matecki

Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Fragen an:
Helmut Dittke
Tel.: 0 30/2 40 60 - 309
Fax: 0 30/2 40 60 - 111
E-Mail: Helmut.Dittke@dgb.de

meiden. Der DGB begrüßt daher, dass nach einer langen und sehr intensiv geführten Diskussionsphase, ein in weiten Teilen tragfähiger Kompromissvorschlag vorliegt.

Aus der Gesetzesvorlage ergeben sich jedoch in vier Bereichen strukturelle Schwachpunkte. Diese Stellungnahme thematisiert nachfolgend die Probleme und zeigt konkrete Lösungsansätze auf.

Korrekturbedarf ist aus Sicht des DGB in den zentralen Bereichen Arbeitsplatzsicherung und Finanzierung der Ausbildung, sowie in den Handlungsfeldern Tariftreue und Arbeitnehmerbeteiligung gegeben.

Hier ist es dringend geboten, die vorgenannten Ziele umzusetzen und ein Bundesgesetz zu schaffen, mit dem Transparenz und Beteiligung für alle föderalen Strukturen gewährleistet wird.

B. Lösung

1. Ausbildung und Qualität sichern - solidarisch finanzieren

Da im Rahmen der Änderungen im Schornsteinfegerrecht zukünftig neben den Bezirksbevollmächtigten auch andere Betriebe mit dem Schornsteinfegerhandwerk in die Handwerksrolle eingetragen werden und somit am Markt tätig sind, ist es erforderlich, die bestehende bewährte und anerkannte Umlagefinanzierung der Ausbildung im Schornsteinfegerhandwerk zukunftssicher umzubauen.

Ziel des Umbaus muss sein, alle Betriebe die das Schornsteinfegerhandwerk ausüben, auch die, die nicht ausbilden, wie bisher an den Kosten der Ausbildung zu beteiligen. Ohne das Solidarprinzip in der Ausbildungsfinanzierung sind aufgrund der Kleinbetriebsstrukturen weder die Ausbildungsleistung noch die Ausbildungsqualität zu halten.

Bitte nur für das Titelblatt verwenden.

Die Tabelle für den Titel hat eine feste Höhe von 33 Zeilen. Für den Titel nur die Schrift Frutiger in den Größen 13 pt und 26 pt verwenden.

Bisherige Regelung im Schornsteinfegergesetz nach altem Recht:

Die Finanzierung der Ausbildung im Schornsteinfegerhandwerk erfolgt seit den siebziger Jahren aufgrund der Kleinstbetriebsstruktur über ein im Schornsteinfegergesetz festgelegtes Umlagesystem in Form von Lehrlingskostenausgleichskassen.

Die Errichtung der Lehrlingskosten-Ausgleichskassen erfolgte durch entsprechende Satzungsbeschlüsse der Innungen. Eigenen Spielraum zur Ausgestaltung der Kasse hatten die Innungen nicht, da einmal das Gesetz selbst in § 16 Abs. 2 die Rahmenbedingungen einer derartigen Einrichtung gesetzt hat, die zum anderen durch die Bundesländer erlassenen Verordnungen inhaltlich so konkretisiert sind, dass außer dem Errichtungsbeschluss satzungsrechtlich kaum etwas zu regeln übrig blieb.

Die Ausgleichskassen werden als nicht rechtsfähige Sondervermögen der Innungen geführt.

Sowohl die Ausschüttung der Förderung an die Ausbildungsbetriebe in Prozenten vom Gesellenlohn, als auch die Verwaltungskosten in Prozent von der Umlage sind regional sehr unterschiedlich gestaltet. Der prozentuale Anteil der Verwaltungskosten der Umlage schwankt zwischen einzelnen Innungen in einer Differenz, die schwer nachvollziehbar ist.

Zuständig für Beschlussfassungen über Angelegenheiten der Ausgleichskasse ist die Innungsversammlung. Diese Regelung ist im Hinblick darauf, dass solche zahlungspflichtigen Bezirksschornsteinfegermeister, die nicht Mitglied der Innung sind, vom Willensbildungsprozess über Angelegenheiten der Ausgleichskasse ausgeschlossen sind, nicht unbedenklich. Rechtsstreitigkeiten über die fehlende Beteiligung von Nichtinnungsmitgliedern am Willensbildungsprozess über die Angelegenheiten der Lehrlingskosten-Ausgleichskassen können in Zukunft aufgrund der sich ändernden Strukturen im Schornsteinfegerhandwerk vermehrt auftreten.

Als zukünftige Gestaltungsinstrumente der Ausbildungsfinanzierung kommen alternativ zwei Varianten in Frage:

1. Tarifvertragliche Regelung in Anlehnung an die Ausbildungstarifverträge im Bauhauptgewerbe, Dachdeckerhandwerk oder Gerüstbauerhandwerk mit Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Tarifverträge im Schornsteinfegerhandwerk.
2. Überführung der Lehrlingskostenausgleichskassen in die Zuständigkeit der Handwerkskammern und Ausweitung der Mitgliedschaft auf alle mit dem Schornsteinfegerhandwerk in die Handwerksrolle eingetragenen Betriebe.

1. Tarifvertragliche Regelung mit Sozialkassenverfahren analog der Ausbildungstarifverträge im Bauhauptgewerbe, Dachdeckerhandwerk oder Gerüstbauerhandwerk mit Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Tarifverträge im Schornsteinfegerhandwerk

3

Bitte nur für das Titelblatt verwenden.

Die Tabelle für den Titel hat eine feste Höhe von 33 Zeilen. Für den Titel nur die Schrift Frutiger in den Größen 13 pt und 26 pt verwenden.

Zur Sicherstellung der Ausbildung im Schornsteinfegerhandwerk kann ein abgewandeltes und auf die speziellen Anforderungen des Schornsteinfegerhandwerks angepasstes Tarifvertragsmodell mit Sozialkassenverfahren und Herstellung der Allgemeinverbindlichkeit in Anlehnung an das nachstehend kurz skizzierte Modell der Bauwirtschaft einen entscheidenden Beitrag leisten.

Beispiel Bauwirtschaft:

Die Berufsausbildung in der Bauwirtschaft wird branchenweit finanziell gefördert. Das sichert zum einen eine hohe Qualität der Ausbildung, die den Anforderungen des Wirtschaftszweigs gerecht wird, zum anderen wird das Bereitstellen von Ausbildungsplätzen gefördert.

Grundlage hierfür sind die für allgemeinverbindlich erklärten tarifvertraglichen Regelungen in der Bauwirtschaft.

Die Finanzierung erfolgt im Umlageverfahren solidarisch durch alle Unternehmen der Bauwirtschaft. Sämtliche Betriebe – ob ausbildend oder nicht – stellen der SOKA-BAU einen bestimmten Prozentsatz der Bruttolohnsumme der gewerblichen Arbeitnehmer als Beitrag für die Berufsausbildung zur Verfügung. Die SOKA-BAU erstattet den Ausbildungsbetrieben einen großen Teil der Ausbildungsvergütungen und zusätzlich die Kosten für den Besuch überbetrieblicher Ausbildungsmaßnahmen in Ausbildungszentren im Rahmen der Ausbildungsordnungen.

So beläuft sich die Erstattungssumme für einen gewerblich Auszubildenden in den alten Bundesländern zurzeit auf bis zu 28.000 € für eine dreijährige Ausbildungszeit.

2. Überführung der Lehrlingskostenausgleichskassen in die Zuständigkeit der Handwerkskammern und Ausweitung der Mitgliedschaft auf alle mit dem Schornsteinfegerhandwerk in die Handwerksrolle eingetragenen Betriebe.

Die Finanzierung kann gemäß dem hier beschriebenen Modell erfolgen. Ähnliche Finanzierungsmodelle werden bereits seit vielen Jahren in mehreren Bundesländern von Handwerkskammern zur Finanzierung von ÜLU Maßnahmen (ergänzende überbetriebliche Lehrlingsunterweisung) in der handwerklichen Ausbildung angewendet.

Für das Schornsteinfegerhandwerk würde dies wie konkret bedeuten:

Die Finanzierung der Ausbildung erfolgt durch einen Ausbildungs-Finanzierungsbeitrag der sich ähnlich wie der Kammerbeitrag an der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der Betriebe orientiert.

Konkret setzt sich der Finanzierungsbeitrag aus einem Grundbeitrag und einem Zusatzbeitrag zusammen. Die Beiträge werden nur für die Ausbildung im Schornsteinfegerhandwerk verwendet.

4

Der Grundbeitrag berücksichtigt die Sachkosten der Ausbildung, er ist innerhalb

Bitte nur für das Titelblatt verwenden.

Die Tabelle für den Titel hat eine feste Höhe von 33 Zeilen. Für den Titel nur die Schrift Frutiger in den Größen 13 pt und 26 pt verwenden.

einer Handwerkskammer für alle Schornsteinfegerbetriebe gleich. Einen Zuschlag auf den Grundbeitrag zahlen lediglich Kapitalgesellschaften.

Der Zusatzbeitrag orientiert sich an der Leistungskraft und damit auch am Ausbildungspotenzial des Betriebes. Der Prozentsatz wird auf den Gewerbeertrag erhoben und ist für alle Betriebe innerhalb des Schornsteinfegerhandwerks im Rahmen der festgelegten Rahmenbedingungen gültig.

Die vorgenannten Prozentsätze müssen von der Handwerkskammer-Vollversammlung per Beschluss festgelegt werden. Eine Beitragsobergrenze kann ebenfalls beschlossen werden.

Mögliche Ausnahmen:

Kleinstbetriebe - können auf Antrag für das jeweilige Beitragsbemessungsjahr vom Ausbildungs-Finanzierungsbeitrag befreit werden. Die Ausnahmeregelung sollte nur für natürliche Personen (und Personengesellschaften) bei einem Gewerbeertrag / Gewinn aus Gewerbebetrieb für das betreffende Beitragsbemessungsjahr laut Steuerbescheid von weniger als einer noch festzulegenden Untergrenze gelten. Die Regelung sollte beinhalten, dass der Antrag schriftlich oder zur Niederschrift bei der Handwerkskammer gestellt werden muss.

Für die Errichtung der Ausgleichskasse ist ein entsprechender Beschluss der zuständigen Handwerkskammervollversammlung erforderlich.

2. Festschreibung der Kehrbezirksanzahl - Mindestbedingung für ein zukunftsfähiges Schornsteinfegerhandwerk

Der DGB schlägt folgende ergänzende Formulierung des § 7 vor: „...Die Gesamtanzahl der Bezirke wird dabei bis zum Ablauf der Übergangsfristen nicht verändert...“

Derzeit sind im Schornsteinfegerhandwerk mehr als 8000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Mit einem Abbau von Kehrbezirken würden diese Arbeitnehmer nicht nur zum großen Teil ihrer Arbeitsplätze, sondern auch ihrer beruflichen Perspektive beraubt.

Die Betriebe im Schornsteinfegerhandwerk sind, dass zeigen ihre bereits jetzt vorhandenen gesunden Umsätze welche sich insbesondere in den Umsatzsteuerstatistiken niederschlagen, in der Lage auch unter geänderten Strukturen in der derzeit bestehenden Anzahl wettbewerbsfähig am Markt zu bestehen.

Ein weiterer Indikator für die Zukunftsperspektiven der Betriebe ist der seit Jahren laufende stetige Weiterbildungsprozess zum Ausbau ihres Leistungsangebotes. Dieser Prozess wird unter anderem an der hohen Anzahl an Weiterbildungen zum Gebäudeenergieberater des Handwerks besonders deutlich.

5

Bitte nur für das Titelblatt verwenden.

Die Tabelle für den Titel hat eine feste Höhe von 33 Zeilen. Für den Titel nur die Schrift Frutiger in den Größen 13 pt und 26 pt verwenden.

Eine wirtschaftliche Absicherung der Unternehmen allein durch vom Gesetzgeber übertragene Pflichtaufgaben wird in der veränderten Struktur des Schornsteinfegerhandwerks nicht mehr möglich sein. Diese Situation erfordert den Ausbau des Dienstleistungsangebotes im vorhandenen Rahmen der Handwerksordnung.

Die Schornsteinfegerbetriebe werden eine wirtschaftliche tragfähige Basis nur erreichen können, wenn sie innovative Dienstleistungen am Markt platzieren. Hier ist es erforderlich, dass die Marktteilnehmer eine hohe Kundenbindung erreichen.

Die Festschreibung schafft Planungssicherheit, auch für die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Darüber hinaus wird ein hohes Maß an Kalkulationsicherheit für die Unternehmen hergestellt. Eine Festschreibung der Kehrbezirke während der Übergangsfristen gibt den Betrieben darüber hinaus Zeit, ihre Leistungsstruktur und ihre Kalkulationsbasis praktisch zu erproben, um den Übergang in den Wettbewerb planungssicherer gestalten zu können.

Ein weiterer Aspekt für die Festschreibung der bestehenden Anzahl der Bezirke liegt im Verbraucherschutz. In der Vergangenheit kam es durch häufige Neueinteilungen und den damit verbundenen Zuständigkeitswechseln immer wieder zu einer starken Verunsicherung der Verbraucher.

Besonders ist zu beachten, dass die in den nächsten Jahren anstehenden Veränderungen der Leistungsspektrums, sowie durch den technischen Fortschritt bedingte Änderungen der Überwachungs- und Überprüfungsrythmen, ständige Einteilungsmaßnahmen durch die zuständigen Behörden erforderlich machen würde.

Aus den vorgenannten Gründen muss ein zentrales Anliegen des Neuordnungsverfahrens in der Sicherung der sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätze im Schornsteinfegerhandwerk liegen.

Dieses Resultat erreicht man nur durch eine klar im Gesetz oder in den Vergabeordnungen artikulierte Festschreibung der Anzahl der zurzeit bestehenden Kehrbezirke.

3. Arbeitnehmerbeteiligung sichern – Transparenz und Akzeptanz in den Ausschreibungsverfahren herstellen

Das Schornsteinfegergesetz in seiner bisherigen Fassung hat sich durch ein klares und transparentes Beteiligungs- und Anhörungsverfahren aller beteiligten Gruppen ausgezeichnet.

So ist nach zurzeit geltendem Recht unter anderem eine Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Wahrnehmung von Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei Änderungen sowohl des Tätigkeitsrahmens als auch bei Neubesetzungs- und Kehrbezirksänderungsverfahren durch eine bundeseinheitliche Regelung⁶ im Schornsteinfegergesetz sichergestellt.

Bitte nur für das Titelblatt verwenden.

Die Tabelle für den Titel hat eine feste Höhe von 33 Zeilen. Für den Titel nur die Schrift Frutiger in den Größen 13 pt und 26 pt verwenden.

Eine Sicherung dieser bewährten Beteiligungsstrukturen wird mit dem vorgelegten Entwurf nicht erreicht. In dem nun vorliegenden Gesetzentwurf der Bundesregierung finden sich keinerlei Hinweise auf die Anhörung oder Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Laufe eines Ausschreibungsverfahrens.

Die Arbeitnehmerbeteiligung im Rahmen eines Anhörungsverfahrens kann entweder durch Aufnahme einer entsprechenden Formulierung im § 9 Abs. 2 des SchfHWG erfolgen, oder in einer dem Gesetz folgenden Vergabeordnung auf Landesebene enthalten sein.

Ein transparent gestaltetes faires Bewerbungsverfahren sichert hier die Akzeptanz der neuen Ausschreibungsstrukturen und verhindert weitestgehend Einsprüche und Klagen gegen die Kehrbezirksvergabe.

Die Benennung eines paritätisch besetzten Sachverständigenpools durch die Sozialpartner auf Landesebene, in Verbindung mit klaren Befangenheitsregelungen stellt sicher, dass die zuständigen Behörden jeweils auf zuverlässige und neutral arbeitende Sachverständige zurückgreifen können.

Die Entscheidung und Leitung des Verfahrens liegt, wie bereits in der Vergangenheit bei der zuständigen Behörde.

4. Tariftreue einfordern – gute Arbeit auch im Schornsteinfegerhandwerk sichern

Ein weiteres fehlendes Kriterium im § 9 Abs. 3 des vorliegenden Gesetzentwurfes oder in nachfolgenden Regelungen auf Ebene der Bundesländer ist aus Sicht des DGB die Einforderung einer Tariftreueerklärung der Bewerber.

Hier wäre es kundenfreundlich, wenn der Wettbewerb im Schornsteinfegerhandwerk gerade nicht über die Lohnhöhe, sondern über andere Merkmale wie Qualität der Dienstleistungen geführt wird. Davon profitierten insbesondere auch die Verbraucher.

Insofern ist auch die Vergabe nach Kriterien unter Einhaltung von Tarifverträgen und weiteren sozialen Kriterien definitiv festzulegen. Nach der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts vom 11.07.2006 zum Berliner Tariftreuegesetz handelt es sich dabei auch nicht mehr um sogenannte vergabefremde Aspekte. Es wurde darin festgestellt, dass weder Art. 9 Abs. 3 GG noch Art. 12 GG durch eine Tariftreueerklärung verletzt sind.

Auch wenn nach der jüngsten Entscheidung des EuGH vom 3.4.08 in der Konsequenz nur noch bestimmte Tarifverträge, die die Anforderungen der EU-Entsenderichtlinie erfüllen, im Rahmen einer Tariftreueerklärung verlangt werden können, sollte dies

7

Bitte nur für das Titelblatt verwenden.

Die Tabelle für den Titel hat eine feste Höhe von 33 Zeilen. Für den Titel nur die Schrift Frutiger in den Größen 13 pt und 26 pt verwenden.

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesarbeitsrat

geregelt werden. An dieser Stelle sind auch die Sozialpartner gefordert, entsprechende tarifvertragliche Regelungen zu vereinbaren.

Bitte nur für das Titelblatt verwenden.

Die Tabelle für den Titel hat eine feste Höhe von 33 Zeilen. Für den Titel nur die Schrift Frutiger in den Größen 13 pt und 26 pt verwenden.