

Leiharbeit im Vermittlungsausschuss

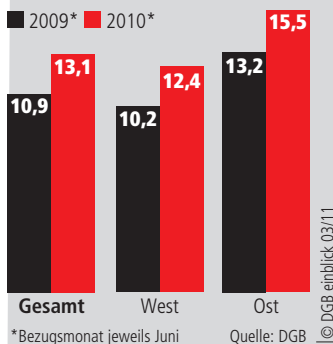
Armut als Vermittlungsergebnis

„Zigtausenden Leiharbeitern droht die Armut“, „Leiharbeit macht arm“ oder „Zahlreiche Leiharbeiter haben Hartz IV nötig“ titelten die Zeitungen in der zweiten Februarwoche landauf, landab. Die Medienresonanz auf eine Analyse des DGB zur Einkommenssituation von LeiharbeiterInnen war enorm. Kein Wunder: Denn fast zeitgleich konnte sich Schwarz-Gelb in der vorletzten Runde des Vermittlungsausschusses erneut nicht dazu durchringen, endlich „Equal Pay“ durchzusetzen: Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort für die LeiharbeiterInnen – ab dem ersten Tag.

Doch wer nach der Veröffentlichung der DGB-Analyse noch behauptet, Leiharbeit würde nicht zum Lohndumping missbraucht, der leugnet die Realität: Mehr als jeder achte Beschäftigte in der Leiharbeit ist auf ergänzendes Arbeitslosengeld II angewiesen. „Trotz wirtschaftlicher Erholung steigt das ohnehin sehr hohe Verarmungsrisiko der Leiharbeitskräfte weiter an“, erläutert DGB-Arbeits-

Arm trotz (Leih-)Arbeit

Anteil der LeiharbeiterInnen, die ergänzendes ALG II beziehen (in Prozent)



Das Verarmungsrisiko von LeiharbeiterInnen steigt – trotz wirtschaftlicher Erholung.

marktexperte Wilhelm Adamy. Weit über die Hälfte aller LeiharbeiterInnen bezieht einen Bruttolohn im Niedrig- und Niedrigstlohnbereich – im Osten Deutschlands sind es sogar rund 90 Prozent (siehe Grafik Seite 2). Und auch der Lohnabstand zu regulär Beschäftigten ist frappierend: im Schnitt bekommen LeiharbeiterInnen 40 bis 50 Prozent weniger als Festangestellte.

SPD und Grüne hatten die

Zeitarbeit, einen Zeitarbeitsmindestlohn und die Forderung nach „Equal Pay“ zu weiteren Themen des Vermittlungsausschusses zu den Hartz-IV-Regelsätzen gemacht. Der ist jetzt gescheitert. Zuvor hatte die Union zwar dem Zeitarbeitsmindestlohn sowie Mindestlöhnen in der Weiterbildungsbranche und im Wachgewerbe zugestimmt – ob und wann die tatsächlich Realität werden, ist noch nicht klar.

Das eigentlich Notwendige gegen Lohndumping und massive Verwerfungen am Arbeitsmarkt – „Equal Pay“ in der Leiharbeit – scheint es mit Schwarz-Gelb aber in absehbarer Zeit nicht zu geben. Die FDP hatte „gleichem Lohn für gleiche Arbeit“ erst nach bis zu neun Monaten Einsatz im Entleihbetrieb zustimmen wollen. Diese Regelung hätte aber der Mehrzahl der LeiharbeiterInnen ohnehin nichts genutzt – sie sind in der Regel wesentlich kürzer beschäftigt (siehe Grafik Seite 2).

„Die Koalition hat dem Druck der Arbeitgeber nachgegeben“, kritisierte der Erste Vorsitzende der IG Metall, Berthold Huber, das Scheitern des Vermittlungsausschusses in puncto Leiharbeit. Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer erklärte, er bedauere das Scheitern der Verhandlungen zutiefst, „weil die Bundesregierung wieder einmal Fortschritte bei der Bekämpfung von Niedriglöhnen und Armut blockiert hat“. Dagegen machen DGB und Gewerkschaften mit dem Aktionstag „Arbeit – sicher und fair!“ am 24. Februar mobil (siehe Seite 2). ●

plusminusBERLIN

+ **Konstantin von Notz** (Bündnis90/Die Grünen) **kritisiert die Diskussionen um ein generelles Burkaverbot als „populistischen Unsinn“.** Konflikte könnten auf Basis dienstrechtlicher Regelungen im Einzelfall gelöst werden. Eine gesetzliche Regelung sei völlig überzogen.

- **Die FDP-Fraktionsvorsitzende Birgit Homburger** **findet, dass sich die Liberalen bei den Verhandlungen im Hartz IV-Vermittlungsausschuss „in allen Bereichen stark bewegt“ und „erhebliche Zugeständnisse gemacht“ haben. Das Scheitern sei allein Schuld der Opposition.**

Seite 3

Keine Zauberei

Was tun gegen Fachkräftemangel? Wer Fachkräfte will, muss ausbilden und Voraussetzungen für ein durchlässigeres Bildungssystem sowie für gute Qualifizierung und Weiterbildung schaffen

Seite 5

Bananenmuffins statt Gewerkschaften

Gegen die Behinderung von Gewerkschaften bei T-Mobile USA macht jetzt auch der IGB mobil

Seite 7

Geschickt inszeniert

Der Publizist Thomas Gesterkamp erklärt, warum die Diskussionen um die Frauenquote an den eigentlichen Problemen vorbeigingen



Der Surf-Tipp fürs Internet

www.dgb.de/aktionstag-leiharbeit
Online-Dossier des DGB zum Aktionstag am 24. Februar sowie viele Infos zum Thema Leiharbeit

Hintergrund

www.einblick.dgb.de/hintergrund
DGB-Analyse: Niedriglohn und Lohndumping im Verleihgewerbe

Aktionstag 24. Februar

Der Countdown läuft

Nicht einmal mehr zwei Wochen – dann machen DGB und Gewerkschaften beim Aktionstag „Arbeit – sicher und fair!“ am 24. Februar bundesweit gegen Lohndumping und den Missbrauch der Leiharbeit mobil. In ganz Deutschland planen Kolleginnen und Kollegen Aktionen, machen sich Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter bei der Politik für Veränderungen stark.

So appellieren beispielsweise die DGB-Bezirke an ihre jeweiligen Landesregierungen, sich über den Bundesrat für den Equal-Pay-Grundsatz in der Leiharbeit stark zu machen: Die DGB-Bezirksvorsitzende von Berlin-Brandenburg, Doro Zinke, wandte sich in einem offenen Brief an die Landeschefs Klaus Wowereit und Matthias

Leiharbeit gleich Niedriglohn

Anteil aller Beschäftigten, aller LeiharbeiterInnen sowie aller ostdeutschen LeiharbeiterInnen, nach Gehaltsklassen (in Prozent)

■ bis 1400 Euro ■ 1400 bis 2000 Euro ■ über 2000 Euro Bruttolohn

Alle Vollzeitbeschäftigten

12,7 15,6 71,7

Alle LeiharbeiterInnen

50,6 30,3 19,1

LeiharbeiterInnen Ost*

67,2 23,6 9,2

*einschließlich Berlin

Quelle: DGB

Die absolute Mehrheit der LeiharbeiterInnen arbeitet zu Niedrig- und Niedrigstlöhnen – besonders im Osten Deutschlands.

Platzek, ähnliche Appelle richten auch die DGB-Bezirke Nord,

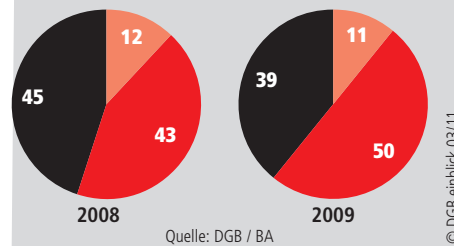
NRW und Bayern an die Regierungschefs ihrer Bundesländer. Der DGB Bayern hat im Vorfeld des Aktionstags außerdem einen Report zum Thema „Leiharbeit in

Bayern“ veröffentlicht und lädt am 18. Februar zu einer gleichnamigen Fachkonferenz nach München ein (Download und Infos: www.bayern.dgb.de).

Wenige Wochen sind die Regel

Wie lange waren LeiharbeiterInnen beim Verleihunternehmen beschäftigt (in Prozent aller Leiharbeitsverhältnisse)?

■ unter einer Woche ■ eine Woche bis drei Monate ■ über drei Monate



Die vor allem von der FDP angestoßene Debatte, den Equal-Pay-Grundsatz erst nach mehreren Monaten greifen zu lassen, hatte mit der Realität der LeiharbeiterInnen nie etwas zu tun: Der Großteil arbeitet zwölf Wochen oder kürzer in seinem Arbeitsverhältnis.

Finanzmärkte

Neue Blase

Der DGB warnt vor dem erneuten Aufkommen so genannter Schattenbanken. Diese Finanzinstitute üben bankenähnliche Funktionen aus – ohne jedoch reguliert zu sein, kritisiert die DGB-Abteilung Wirtschaftspolitik. Weder Eigenka-

pitalvorschriften noch ein größerer Liquiditätspuffer gemäß den Vorgaben des Basel III-Ausschusses (einblick 17/2011) würden hier greifen. ExpertInnen schätzen allein die Verbindlichkeiten der US-Schattenbanken mittlerweile wieder auf 15,3 Billionen Euro – das sei der mögliche Beginn einer neuen Finanzblase, so der DGB. • www.einblick.dgb.de/hintergrund

Europa

Kampfansage an die Arbeitnehmer

Der Vorschlag von Bundeskanzlerin Angela Merkel und dem französischen Präsidenten Nicolas Sarkozy für einen „Pakt für Wettbewerbsfähigkeit“ der Euroländer anlässlich des EU-Gipfels am 4. Februar ist auf massive Kritik und Ablehnung gestoßen – aus den anderen EU-Ländern, aus dem Europaparlament und auch von den Gewerkschaften. Merkel und Sarkozy fordern etwa die Abschaffung von Lohnindexierungssystemen, eine einheitlichen Körperschaftsteuer-Bemessungsgrundlage, die Verankerung einer „Schuldenbremse“ in den Verfassungen aller Mitgliedstaaten sowie die Anpassung des Rentensystems an die demografische Entwicklung. Soll heißen: Steigt die Lebenserwartung, wird auch das Renteneintrittsalter erhöht. Der Vorschlag sei ein „Pakt der sozialen Kälte und der ökonomischen Unvernunft“, urteilt der DGB-Vorsitzende Michael Sommer.

Schon vorher hat die EU-Kommission deutlich gemacht, wo sie hin will. In ihrem Jahreswachstumsbericht 2011 spricht sie eine klare Sprache. Ihre Vorschläge sind: Löhne deckeln, Dienstleistungssektor weiter liberalisieren, Rentenalter anheben, Privatrenten fördern, die Leistungen für Arbeitslose befristen und Arbeitsschutzvorschriften reduzieren. Es gelte, so die Kommission, „den übermäßigen Schutz von Beschäftigten mit unbefristeten Verträgen zu reduzieren“. Das sei kein Konzept, um aus der Krise zu kommen, sagt DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntentbach. „Das ist eine fundamentale Kampfansage an die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Europas. Die Vorschläge verschärfen die soziale Ungleichheit in Europa und konterkarieren zudem die Ziele der neuen 2020-Strategie, nach der die Armut bis zum Jahre 2020 deutlich reduziert werden soll.“ •

Schulsozialarbeit

Ausbau gefordert

Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock hat einen Ausbau der Schulsozialarbeit gefordert. Auch nach der Föderalismusreform habe der Bund noch Spielraum, die Länder in diesem Bereich finanziell zu unterstützen, so Sehrbrock. Eine Berechnung des DGB zeigt: Mit zwei Milliarden Euro könnte der Bund mehr als 40 000 Sozialarbeiter-Stellen in Vollzeit finanzieren. Sehrbrock fordert die

Politik auf, besonders Schulen zu fördern, die in einem schwierigen sozialen Umfeld arbeiten. Dort würden SozialarbeiterInnen dazu beitragen, Benachteiligung zu vermeiden und abzubauen.

Auch GEW-Vize Marianne Demmer hat die Forderung nach zusätzlichen SchulsozialarbeiterInnen bekräftigt. „Jede Schule braucht einen zusätzlichen Schulsozialarbeiter. Mit diesem Personal können die Schulen viele Aufgaben angehen und erfolgreich lösen“, so Demmer. Insbesondere für Kinder aus armen Familien sei das ein wichtiger Schritt. •

Mythos Fachkräftemangel?

Ob er nun Realität wird oder nicht – der Fachkräftemangel bestimmt viele arbeitsmarktpolitische Debatten. Dabei ist die Ausbildung und Rekrutierung von Fachkräften gar keine Zauberei, wie unter anderem der gerade vorgestellte Nationale Bildungsbericht zeigt.

Ende vergangenen Jahres überraschte das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) die Öffentlichkeit mit der Aussage, es sei derzeit kein Fachkräftemangel in Sicht. Der viel beschworene Fachkräftemangel nur ein Mythos?

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben zu dieser Frage ein gemeinsames Projekt gestartet:

wesentlicher Engpass“ – für gering Qualifizierte werde es hingegen „zunehmend schwieriger“, einen Job zu finden. BIBB-Vizepräsident Reinhold Weiß fordert deshalb „massive Nachqualifizierungen“ für Ungelernte und gering Qualifizierte, „um einem drohenden Fachkräftemangel bei gleichzeitiger Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken“. Wer also wie die Bundesregierung weiter auf einen breiten Niedrig-

präsentierten Nationalen Bildungsbericht liegt der Anteil der Studienanfänger ohne klassische Hochschulzugangsberechtigung wie dem Abitur bei gerade einmal einem Prozent. „Die Durchlässigkeit der beruflichen Bildung zur Hochschule ist auch im internationalen Vergleich unerlässlich“, meint auch die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock. „Nötig sind neben einem einfacheren Zugang, mehr berufsbegleitende Studiengänge, eine transparente Anerkennung beruflicher Qualifikationen und eine gesicherte Finanzierung des Studiums.“

Die AutorInnen des Nationalen Bildungsberichts zeigen außerdem weitere Möglichkeiten, Fachkräfte-Potenzial aufzubauen oder wesentlich besser zu nutzen. Beispiel „Lebenslanges Lernen“: Nur wer sich auch im Beruf qualifizieren und weiterbilden kann, bleibt „Fachkraft“. Hier lässt die deutsche Wirtschaft erhebliches Potenzial ungenutzt: Bei der Weiterbildungsquote liegt Deutschland unter dem EU-15-Durchschnitt. Vor allem Frauen und ältere Beschäftigte seien hierzulande bei betrieblicher Weiterbildung „deutlich unterrepräsentiert“.

Und der Nationale Bildungsbericht sieht, wie die QUBE-ForscherInnen, dringenden Bedarf bei der „Nachqualifizierung der jungen Erwachsenen, die im letzten Jahrzehnt keinen Ausbildungsabschluss erreichen konnten“. Eine Forderung, die auch der DGB teilt. Angesichts eines möglichen Fachkräftemangels „müssen sich die Menschen in unserem Land besser qualifizieren können“, so Sehrbrock. „Dazu zählt eine zweite Chance für die 1,5 Millionen Menschen ohne Berufsabschluss.“ ●

Fachkräfte und Zuwanderung

Ohne Zuwanderung qualifizierter Fachkräfte kommt Deutschland in den kommenden Jahrzehnten nicht aus – darin sind sich die meisten ForscherInnen einig.

Das heißt aber nicht, dass nicht auch hierzulande vorab ein gehöriges Fachkräftepotenzial genutzt werden muss. Vor allem der Nationale Bildungsbericht und die ForscherInnen des QUBE-Projekts teilen dabei etliche Forderungen, die der DGB bereits seit Langem erhebt.

Stichwort Integration:

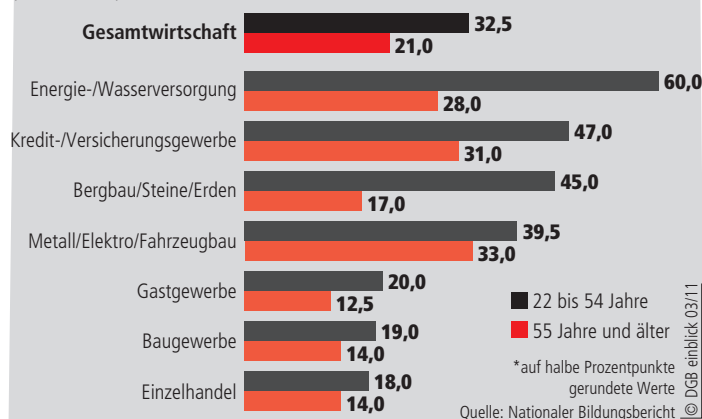
„Für Migrantinnen und Migranten, die bereits in Deutschland leben, ist dringend die Anerkennung und Anrechnung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen notwendig“, erklärt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock.

Weitere Forderungen: eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vereinfachter Zugang zum Studium ohne Abitur, qualifizierende Berufsausbildung statt „Warteschleifen“.

Und nicht zuletzt ist die junge Generation das eigentliche Fachkräfte-Reservoir: „Hier liegt das wahre Potenzial der Zukunft“, so Sehrbrock. Doch der Berufseinstieg sei häufig geprägt von Leiharbeit, Fristverträgen und schlechten Chancen auf Übernahme nach der Ausbildung. „Es ist an der Zeit, dass Arbeitgeber und Politik umdenken.“

Weniger Weiterbildung für Ältere

Teilnahme an Weiterbildungskursen nach Alter in ausgewählten Branchen (in Prozent*)



Ein Beispiel für ungenutztes Fachkräftepotenzial: Ältere werden in allen Branchen wesentlich seltener qualifiziert und weitergebildet.

Mit QUBE („Qualifikation und Beruf in der Zukunft“) versuchen die beiden Institute, die gemeinsam über umfassendes Datenmaterial verfügen, den Arbeitskräftebedarf bis 2025 zu prognostizieren. Die Institute kommen zu dem Schluss: Einen allgemeinen, alle Branchen umfassenden Fachkräfte- oder gar Arbeitskräftemangel wird es nicht geben. Wohl aber einen Mangel an qualifizierten Kräften in einzelnen Bereichen – beispielsweise bei Gesundheits- und Sozialberufen.

Ein weiteres Ergebnis von QUBE: Vor allem auf der „mittleren Qualifikationsebene droht ein

lohnsektor setzt, statt Rahmenbedingungen für Gute Arbeit und bessere Qualifizierung zu schaffen, stellt die Weichen falsch.

Die QUBE-ForscherInnen sprechen sich außerdem für ein „durchlässigeres System der Berufs- und Hochschulabschlüsse“ aus – der Hochschulzugang für beruflich Qualifizierte muss einfacher werden. Bislang seien Berufswelt und Hochschulen „zu sehr gegeneinander abgeschottet“, meint IAB-Vizedirektor Ulrich Walwei. „In Zukunft können wir es uns keinesfalls mehr erlauben, diese Potenziale zu vergeuden.“ Laut dem im Januar

Hugo-Sinzheimer-Institut

Datenschutz geht anders

Datenschützer sind sich sicher: Die Skandale bei der Deutschen Telekom, beim Discounter Lidl und der Deutschen Bahn sind nur die Spitze des Eisberges. Der Entwurf des neuen Datenschutzgesetzes der Bundesregierung sollte auch beim Arbeitnehmerdatenschutz für mehr Datensicherheit sorgen. Doch taugt der Entwurf? Das Hugo-Sinzheimer-Institut hat ein Gutachten in Auftrag gegeben. Resümee der Sachverständigen: Die drei

„prominenten“ Datenskandale wären durch die Neuregelungen nicht oder nur teilweise verhindert worden. So waren beispielsweise die Vorgänge bei Lidl schon nach heutiger Rechtslage unzulässig. Auch an vielen weiteren Stellen bemängeln die JuristInnen, dass der Entwurf eher ein Katalog für „Datenerhebungsbefugnisse des Arbeitgebers“ sei. Und: Vieles bleibt unklar oder unerwähnt. • www.einblick.dgb.de/hintergrund

Deutscher Betriebsräte-Preis

Frist läuft

Noch bis zum 30. April läuft die Nominierungsfrist für den Deutschen Betriebsräte-Preis 2011. Vorgeschlagen werden können einzelne Betriebsratsmitglieder, ganze Gremien und betriebsübergreifende Kooperationen. Zum dritten Mal würdigt die Zeitschrift *Arbeitsrecht im Betrieb* (AiB) so die Arbeit in der betrieblichen Mitbestimmung. Die Auszeichnung wird in den Kategorien Gold, Silber und Bronze verliehen. Die Jury vergibt zudem Sonderpreise in den Bereichen

„Gute Arbeit“, „Qualifizierung“, „Innovative Betriebsratsarbeit“ und „Krisenbewältigung“. Schirmherrin ist Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU). Die Preisverleihung findet am 19. und 20. Oktober in Bonn statt. JurorInnen sind unter anderem DGB-Vorstandsmitglied Dietmar Hexel, ver.di-Vorstandsmitglied Dina Bösch und der Opel-Betriebsratsvorsitzende Klaus Franz. Weitere Infos gibt es im Internet. • www.deutscherbetriebsraete-preis.de

interregio

••• Die Plattform „Für ein handlungsfähiges Hessen“ ruft für den 27. März alle Bürgerinnen und Bürger in Hessen auf, in der anstehenden **Volksabstimmung** gegen die Verankerung der Schuldenbremse in der Landesverfassung zu stimmen. Als Mitglied im Bündnis gegen die Schuldenbremse betont der **DGB-Bezirk Hessen-Thüringen**, dass der DGB die Idee einer Schuldenbremse grundsätzlich ablehne. „Die öffentliche Hand muss bereit sein, ihre Konjunkturstützenden Maßnahmen so lange und in angemessenem Umfang

aufrecht zu erhalten, wie es die jeweilige Lage erfordert.“ Eine Broschüre mit den zehn wichtigsten Argumenten gegen die Schuldenbremse und weitere Infos gibt es im Internet. www.handlungsfahiges-hessen.de

••• Die **DGB-Jugend Hamburg** hat die Infokampagne „Jetzt zählt's“ gestartet, um junge Menschen zu motivieren, ihre Stimmen bei den **Bürgerschaftswahlen** am 20. Februar abzugeben. Der Sprecher der DGB-Jugend, Olaf Schwede, erklärt: „Themen, die für



DGB-Jugend

Tipps für Jobber

Nebenjobs in Kneipen, Restaurants und Hotels sind bei Studierenden und SchülerInnen beliebt. Die flexiblen Arbeitszeiten sind für viele im Schul- oder Uni-Alltag ein Vorteil – aber ein Job in der Gastronomie kann auch hart sein. Gut, wenn man weiß, welche Rechte man hat. Die Broschüre „Stimmt so“ der DGB-Jugend zeigt, was SchülerInnen und Studierende bei Jobs in der Gastronomie machen müssen – und was nicht. Vom Lohn, über die Arbeitszeit bis hin zu Steuern und Abgaben: Die Broschüre erklärt, was wichtig ist. • www.einblick.dgb.de/links

Auto Club Europa

Neubaupläne prüfen

Der Auto Club Europa (ACE) fordert, die Sanierung von Winterschäden auf maroden Straßen im Frühjahr massiv fortzusetzen. Öffentliche Mittel sollten vorwiegend in den Substanzerhalt der bestehenden Fahrbahnen gelenkt werden. Alleine um die Winterschäden zu beseitigen, würden Milliarden Euro benötigt, so der ACE. Wenn die Politik stattdessen jetzt vor allem in den Aus- und Neubau von Straßen investiere, müssten auch für diese neuen Straßen Gelder für den Erhalt eingeplant werden – das binde weitere Haushaltsmittel. Deshalb fordert der ACE: Alle Aus- und Neubauvorhaben müssen auf den Prüfstand. • www.ace-online.de

Hartz IV

Musterklage zum Elterngeld

Das Arbeitslosenprojekt „TuWas“ der Fachhochschule Frankfurt am Main hat einen Musterwiderspruch und eine Musterklage gegen die Anrechnung des Elterngeldes bei Hartz IV entwickelt. Dass Erziehende und Kinder – je nach sozialem Status – beim Elterngeld unterschiedlich behandelt würden, sei ein Skandal und möglicherweise auch verfassungswidrig, erklären die Initiatoren.

Die Musterschreiben seien zwar keine Garantie auf höhere Leistungsansprüche, „aber einen Versuch, diese Ungerechtigkeit aus der Welt zu schaffen, ist es allemal wert.“ Die Koordinierungsstelle gewerkschaftlicher Arbeitslosen- und Klägergruppen bittet mögliche Klägerinnen und Kläger außerdem um eine Benachrichtigung, wenn in Folge einer entsprechenden Klage ein Sozialgericht das Bundesverfassungsgericht anruft. • www.erwerbslos.de

GEWERKSCHAFTEN

Kampagne für Gewerkschaftsrechte bei T-Mobile USA

Bananenmuffins statt Gewerkschaften

In einer globalisierten Arbeitswelt müssen auch die Gewerkschaften als Global Player agieren, um Arbeitnehmerrechte zu sichern. Zum Beispiel in den USA: Europäische Konzerne, darunter auch deutsche, tun sich dort mit besonders gewerkschaftsfeindlichem Verhalten hervor. Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat jetzt beschlossen, mit einer weltweiten Kampagne gegen die Diskriminierung von Gewerkschaften bei T-Mobile USA, Tochter der Deutschen Telekom, zu mobilisieren.

Bei T-Mobile USA, mit knapp 40 000 MitarbeiterInnen viertgrößter Mobilfunkanbieter in den USA, wird seit Jahren die Gewerkschaft CWA (Communication Workers of America) gezielt behindert und werden Beschäftigte, die der Gewerkschaft beitreten wollen, massiv eingeschüchert. Um „gewerkschaftsfrei“ zu bleiben, engagierte T-Mobile USA etwa 2003 eine auf die Zerschlagung von gewerkschaftlichen Bestrebungen spezialisierte Beratungsfirma. Der von ihr entwickelte Anti-Gewerkschafts-Leitfaden bezeichnet es als „eine Ehre, das Privileg der Gewerkschaftsfreiheit zu erhalten“. Einer Untersuchung des „American Rights at Work Education Fund“ zufolge halten etwa die Wachleute von T-Mobile routinemäßig die Autokennzeichen von Beschäftigten fest, die außerhalb des Unternehmens gewerkschaftliche Flugblätter annehmen. Allein das Wort „Gewerkschaften“ sei nicht erlaubt, berichtete ein Mitarbeiter: „Wir nennen sie deshalb Bananenmuffins.“

Bittere Ironie: Als 2001 die Deutsche Telekom das US-Unternehmen VoiceStream kaufen wollte, machte sich die CWA im Kongress und im Weißen Haus für die Übernahme stark – schließlich war die Telekom dafür bekannt, in ihrem Heimatland gute sozialpartnerschaftliche Beziehungen mit den Gewerkschaften zu pflegen. Die CWA und ver.di werfen der Telekom deshalb eine Doppelmoral vor. „Die Telekom nutzt in den USA die Schlupflöcher im US-Arbeitsrecht, die anti-gewerkschaftliche Kampagnen durch das Management erlauben“,

sagt der CWA-Präsident Larry Cohen. CWA und ver.di fordern, dass sich die Telekom auch in den USA an ihre eigene Sozialcharta und an internationale Normen hält. Ende 2009 haben beide die länderübergreifende Gewerkschaftsorganisation TU der Telekom-Beschäftigten gegründet. Doch trotz massiver Kampagnenarbeit hat sich bisher wenig bei T-Mobile USA verändert. Die Telekom weist die Vorwürfe mit dem Hinweis, sie halte sich an das geltende US-Recht, zurück.

Deshalb will der IGB jetzt CWA und ver.di unterstützen. „Wir erwarten mehr von der Deutschen Telekom“, erklärte IGB-Generalsekretärin Sharan Burrow. „Das Unternehmen hat Niederlassungen in rund 50 Ländern und erkennt die Gewerkschaften der dortigen Beschäftigten größtenteils an. Nicht jedoch in den USA, dort verstößt das Unternehmen massiv gegen Neutralitätsanforderungen und versucht, Gewerkschaften aus den Betrieben herauszuhalten. Wir verlangen von der Deutschen Telekom nichts weiter als die Achtung der grundlegenden Rechte aller seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit, im Einklang mit internationalen Rechtsnormen.“ Michael Sommer, DGB-Vorsitzender und Präsident des IGB betont: „Die Deutsche Telekom ist auf höchster Ebene wiederholt aufgefordert worden, T-Mobile USA in Einklang mit den in Deutschland

geltenden Normen zu bringen, was jedoch bisher nicht geschehen ist.“ Mitte Februar wollen IGB, UNI (der Gewerkschaftsdachverband der Telekommunikationsbranche weltweit), CWA und ver.di in Berlin die nächsten Schritte festlegen. Dazu gehört auch, die deutsche Bundesregierung, mit rund 30 Prozent wichtigster Anteilseigner der Telekom, stärker in die Verantwortung zu nehmen.

Das gewerkschaftsfeindliche Verhalten der Telekom in den USA ist kein Einzelfall. Das geht aus einem Sonderbericht der Menschenrechtsorganisation „Human



Gemeinsam wollen IGB und Global Unions sowie ver.di und die US-Gewerkschaft CWA die Diskriminierung von Gewerkschaften bei T-Mobile USA beenden.

Rights Watch“ von September 2010 hervor. Er beschreibt, wie einige europäische Multis mit aggressiven Kampagnen versuchen, die gewerkschaftliche Organisation ihrer Beschäftigten zu verhindern – darunter zum Beispiel DHL oder Siemens. Um in den US-Werken deutscher Automobilfirmen die gewerkschaftliche Repräsentanz zu verbessern, haben jetzt auch die amerikanische Gewerkschaft UAW und die IG Metall eine Kampagne gestartet. Ihr Ziel ist es, mit den Arbeitgebern freiwillige Vereinbarungen zu fairen Gewerkschaftswahlen in den Betrieben abzuschließen. ●

Schikanen gegen US-Gewerkschaften

Gewerkschaften haben es schwer in den USA. Gerade mal knapp acht Prozent der Beschäftigten im Privatsektor sind gewerkschaftlich organisiert. Anders als in Deutschland gibt es dort keine Flächentarifverträge. Stattdessen müssen die Gewerkschaften mit jeder einzelnen Firma Tarifverträge aushandeln. Voraussetzung dafür ist es, dass die Mehrheit der Belegschaft sich für die Vertretung durch Gewerkschaften ausspricht.

Viele Unternehmen in den USA versuchen massiv, Gewerkschaften herauszuhalten. Eine boomende Branche von Beratungs- und Rechtsanwaltsfirmen hat sich dem „Union Busting“ verschrieben. 82 Prozent der Unternehmen in den USA heuern Anti-Gewerkschaftsberater an, so eine Studie des „American Rights at Work Fund“. Alle 23 Minuten, werde in den USA jemand wegen gewerkschaftlichen Engagements entlassen. 49 Prozent der Unternehmen drohen mit der Schließung des Betriebs, nur zwei Prozent tun es wirklich.

Die Obama-Regierung wollte mit dem „Employee Free Choice Act“ die Bedingungen für die gewerkschaftliche Organisation verbessern. Angesichts der derzeitigen Machtverhältnisse im US-Kongress gilt das aber als gescheitert.

Links zu den Kampagnen:
www.einblick.dgb.dellinks

kurz & bündig



Die IG BAU sieht den Vorschlag der Union für eine staatlich

geförderte, privat abzuschließende Berufsunfähigkeitsversicherung skeptisch. Die bisher bekannten Pläne seien sozial ungerecht und lösten das Problem nicht, meint der IG BAU-Vorsitzende Klaus Wiesehegel. Er forderte stattdessen erneut eine verbesserte Erwerbsunfähigkeitsrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung.



Die GEW-Delegation beim Weltsozialforum 2011 (WSF) in

Dakar/Senegal hat tägliche Berichte von Diskussionen und Erlebnissen im Rahmen des Forums online gestellt. Das WSF 2011 war das inzwischen zehnte Forum seiner Art. Die Berichte sind weiter online abrufbar: www.einblick.dgb.dellinks



ver.di und der Bundesverband der Verbraucherzentralen

(vzbv) fordern – ähnlich wie die NGG für Beschäftigte der Lebensmittelbranchen (siehe „nachgefragt“) – einen Informantenschutz für Angestellte, die Missstände bei Banken und Finanzdienstleistern aufdecken. So ließe sich Falsch- und Fehlberatung verhindern.



Die IG BCE und der Verband der Chemischen Industrie (VCI)

haben in einem gemeinsamen Papier fünf Prinzipien zum verantwortungsvollen Umgang mit Nanotechnologie definiert.

www.einblick.dgb.de/hintergrund

Ausbildungsstart e.V.

Azubiwerk geplant

Der Start ins Arbeitsleben ist für Azubis in deutschen Großstädten nicht günstig – bezahlbarer Wohnraum ist häufig Mangelware. Hamburg gilt als besonders teures Pflaster. Der Verein „Ausbildungsstart e.V.“ will in der Hansestadt

für Abhilfe sorgen. Die Initiatoren aus dem Umfeld der Hamburger Gewerkschaftsjugend treiben mit Partnern aus Verbänden, Politik und Wirtschaft den Bau eines Azubiwohnheims voran (*einblick 20/2009*). Geplant ist, dass dort bis zu 574 junge Menschen ein Zimmer finden und dieses von ihrer Ausbildungsvergütung auch bezahlen können. Um das Projekt auf breitere Füße zu stellen, soll

ähnlich dem Studentenwerk ein Auszubildendenwerk gegründet werden. Olaf Schwede, 30, Jugendbildungsreferent beim DGB-Hamburg und Initiator des Projekt erklärt: „Es stellt für die Studierenden nicht nur Wohnangebote, sondern auch unterstützende Beratungsangebote zur Verfügung.“ Außerdem geplant: die Gründung einer Stiftung. ●

www.azubiwerk.de

ZDF-Staatsvertrag

ver.di begrüßt Klage

Die ver.di-Betriebsgruppe im ZDF begrüßt die Klage der Landesregierung von Rheinland-Pfalz gegen den ZDF-Staatsvertrag. Durch das Normenkontrollverfahren vor dem Bundesverfassungsgericht könne der Beweis erbracht werden, dass staatliche VertreterInnen und politische Parteien in den ZDF-Gremien ein unzulässiges Übergewicht haben. Somit seien ZDF-Fernseh- und Verwaltungsrat nicht staatsfern – dies stelle einen Verstoß gegen die im Grundgesetz gewährleistete Rundfunkfreiheit dar. „Mit dieser Klage bietet sich die Chance, die Gremienbesetzung im Rundfunk so neu zu ordnen, dass sie den gesellschaftlichen Realitäten des 21. Jahr-

hunderts gerecht wird“, so ver.di. Die GewerkschafterInnen fordern „deutliche Mitbestimmung“ für die Beschäftigten im ZDF-Verwaltungsrat und ein anderes Verfahren, um Mitglieder für den ZDF-Fernsehrat zu berufen. Viele Mitglieder würden dort von den Ministerpräsidenten bestimmt. ●

Naziaufmarsch

Gewerkschaften gegen Rechts

Wie bereits in den vergangenen Jahren wollen Nazis am 19. Februar in Dresden das Gedenken an Opfer von Krieg und Gewalt nationalistisch missbrauchen. Der DGB und die Gewerkschaften unterstützen alle friedlichen und gewaltfreien Aktionen und Proteste gegen den Naziaufmarsch. Mit

Mahnwachen in der Dresdener Innenstadt – eine unter anderem vor dem Gewerkschaftshaus – starten DGB und Kirchen in den Tag. Der DGB-Regionsvorsitzende Ralf Hron betont: „Es gibt keine Toleranz gegenüber menschenfeindlichen und rassistischen Positionen wie denen der NPD oder der so genannten Kameradschaften.“ Man müsse sich dagegen wehren, fordert Hron. Allen GewerkschafterInnen, die an den Protestaktionen teilnehmen, rät der DGB, sich vorab auf den Internetseiten www.dgb-dresden.de und www.dresden-nazifrei.com zu informieren, da sich die Details für den weiteren Tagesablauf noch ändern können. Positiv bewertet der DGB, dass es erstmals einen gemeinsamen Aufruf aller demokratischen GegnerInnen der Nazi-Propaganda durch die Dresdner Oberbürgermeisterin gibt. ●

? ... nachgefragt



Der jüngste Dioxinskandal hat erneut eine Diskussion um schärfere Kontrollen in der Lebensmittelproduktion entfacht. Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) fordert in diesem Zusammenhang seit geraumer Zeit einen Informantenschutz für Beschäftigte – vor allem in der Lebensmittelindustrie. einblick hat den NGG-Vorsitzenden Franz-Josef Möllenberg gefragt, wie dieser gesetzliche Schutz aussehen soll.

„Der Dioxinskandal ist ebenso wie der letzte Gammelfleischskandal nicht durch staatliche Kontrollen entdeckt worden, sondern durch Eigenkontrollen, beziehungsweise durch einen LKW-Fahrer. Wir wollen, dass Beschäftigte, die illegale Praktiken aufdecken, sich anonym an die Aufsichtsbehörden wenden können – ohne Angst vor rechtlichen oder finanziellen Konsequenzen haben zu müssen. Und wir wollen, dass

ein Informant, dem vom Arbeitgeber gekündigt wird, 18 Monate lang weiterhin sein volles Gehalt bezieht. Dadurch würde die Hürde für kriminelle Machenschaften erheblich höher, dem Staat würde kein Cent Kosten entstehen, und es würde ein wirksamer Beitrag zum Verbraucherschutz geleistet. Wir wollen ausdrücklich kein Denunziantentum fördern, aber wir wollen, dass auch über diesen Weg ein Menschen und Pansen mit Lebensmitteln verhindert wird.“

Gleichstellungspolitik

Geschickte Inszenierung

Eine Woche Theaterdonner – und alles wieder vorbei? Nach Merkels „Machtwort“ zur Frauenquote scheint das Thema vorerst wieder vom Tisch. Dabei zeigt etwa die Elternzeit, wie Gesetze gleichstellungspolitisch Wirkung zeigen können, meint Thomas Gesterkamp.

Anfangs sah es nach einem neuen Coup der Ursula von der Leyen aus. Wie schon beim Thema Elternzeit und Vätermomente überraschte die CDU-Politikerin die Opposition mit „feministischen Ideen“. 30 Prozent der Spitzenpositionen in der Privatwirtschaft wollte die Arbeitsministerin für Frauen reservieren. **Die freiwillige Selbstverpflichtung der Firmen, vor zehn Jahren unter Rot-Grün vereinbart, habe nicht funktioniert** – nun müsse, wie in Norwegen oder Frankreich, ein Gesetz her.

Von der Leyen ging damit auf Konfrontationskurs zu ihrer Nachfolgerin im Frauen- und Familienressort, Kristina Schröder, die eine vage „Flexi-Quote“ vorschlug. Und sie verärgerte die Herren in CSU und FDP, die traditionelle Rollenentwürfe bevorzugen oder gleich gegen jede Regulierung wettern. Die Frauenunion hatte sie zwar hinter sich, nicht aber die Kanzlerin: **Im Stil ihres Vorgängers Gerhard Schröder sagte Angela Merkel „Basta!“** und stoppte die Debatte nach wenigen Tagen: In den kommenden Jahren wird es in Deutschland keine Quote geben.

Im Rückblick wirkt das Ganze wie eine geschickte Medieninszenierung: Fortschrittlich reden, aber nichts verändern. **Erst geben ein paar Parteifreundinnen die Emanze, dann bleibt es beim Status Quo.** Dabei tut sich was in den Unternehmen: Telekom-Vorstand Thomas Sattelberger zum Beispiel will sich an seinem ehrgeizigen Ziel, bis 2015 dreißig Prozent Frauen an die Spitze zu hieven, messen lassen. Auch in anderen Konzernen sind die „Dinosaurier Dads“, die Befürworter der alten Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, in die Defensive geraten. **Aufgeschlossene Manager wissen, dass gut qualifizierte Frauen ein Wettbewerbsvorteil sein können** – und, dass eine Führungskultur, die stur auf Anwesenheitszwang und Unentbehrlichkeitswahn setzt, keine Zukunft hat. Die Tiraden gegen staatliche Bevormundung gehören allerdings selbst bei erklärten Frauenförderern wie Sattelberger weiterhin zum rhetorischen Repertoire. Dabei ist gerade die Elternzeit ein Musterbeispiel dafür, wie Gesetze Verhalten beeinflussen, ja sogar steuern können.

Das gerade vorgelegte Gutachten zum ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung regt weitere Regulierung an und zeigt Versäumnisse der Bundesregierung in diesem Politikfeld auf. Die Sachverständigenkommission moniert, dass das Arbeitsvolumen der Frauen insgesamt rückläufig ist – und empfiehlt neben der Quote in Aufsichtsräten die Abschaffung der Minijobs. Ehegattensplitting und kostenlose Mitversicherung in der Krankenkasse des Partners, so das Gutachten, funktionierten als



Foto: privat

Thomas Gesterkamp, 53, ist promovierter Politikwissenschaftler und Fachautor zu geschlechterpolitischen Themen. Zuletzt schrieb er das Buch *Die neuen Väter zwischen Kind und Karriere* (Budrich Verlag) und die Expertise *Geschlechterkampf von rechts – Wie sich Männerrechtler und Familienfundamentalisten gegen das Feindbild Feminismus radikalisieren* (WISO-Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung).

Anreize für Frauen, kein eigenes Geld zu verdienen oder nur eine geringfügige Beschäftigung anzustreben.

Die Liste der „Fehlreize“, die das Gutachten ausmacht, ist lang. **Gleichstellung umfasst eben weit mehr als eine Quote in den Führungsetagen.** Zentrale gewerkschaftliche Forderungen wie der gesetzliche Mindestlohn berühren die Interessen von Millionen erwerbstätiger Frauen. Equal Pay, gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit, mag für hochqualifizierte Juristinnen oder Ingenieurinnen inzwischen Realität sein, für Erzieherinnen oder Verkäuferinnen gilt das noch lange nicht.

Die aufgeregte Diskussion um mehr Frauen in den Vorständen lenkt ab von anderen wichtigen Themen: Denn leider braucht es gar kein Machtwort der Kanzlerin, um eine ernsthafte Debatte über die patriarchalen Regularien im Steuer- und Sozialrecht abzuwürgen – weil diese Debatte jenseits der Kreise, die ohnehin seit Jahrzehnten entsprechende Veränderungen fordern, schlicht nicht geführt wird. Auch beim Mindestlohn bleibt Schwarz-Gelb untätig. Und die Unternehmen spüren hier, anders als beim Frauenanteil in Führungspositionen, keinen betriebswirtschaftlichen Druck: Eine zu dicke „gläserne Decke“ mag langfristig dem eigenen Profitinteresse zuwiderlaufen, schlechte Bezahlung aber rechnet sich immer. ●

Zehn Jahre „Basta!“

Schon 2001 wollte Familienministerin Christine Bergmann (SPD) eine Frauenquote in der Privatwirtschaft einführen. Das geplante Gleichstellungsgesetz scheiterte am damaligen Kanzler Gerhard Schröder (SPD). Ein Jahrzehnt später kommen selbst CDU-Politikerinnen zu dem Fazit, dass die freiwilligen Vereinbarungen mit der Wirtschaft ins Leere gelaufen sind.

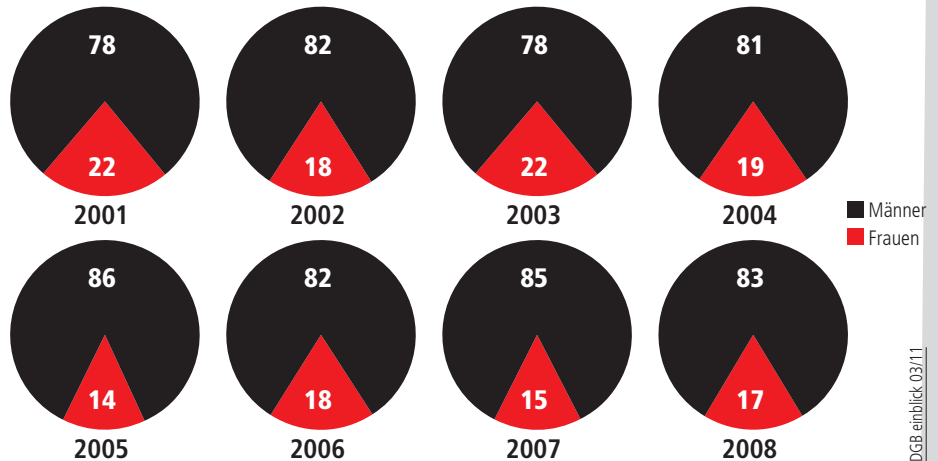
Nach den jüngsten Zahlen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) sind derzeit 3,2 Prozent der Vorstandsposten in den 200 größten deutschen Unternehmen von Frauen besetzt. Berücksichtigt man nur die 100 größten Unternehmen und die 30 börsennotierten DAX-Konzerne, sind es sogar nur 2,2 Prozent.

Auch in Aufsichtsräten führt Freiwilligkeit offenbar nicht zum Ziel – nicht einmal, wenn die Politik es selbst in der Hand hat: Anfang Februar konnte die baden-württembergische Landesregierung fünf Aufsichtsratsposten bei EnBW neu besetzen. Frauenanteil unter den neu benannten Mitgliedern: null Prozent.

FÜHRUNGSPPOSITIONEN: Männlich dominiert

Eine „besonders resistente Ungleichheit“ analysieren die Sachverständigen für den anstehenden ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung in Sachen „Frauen in Führungspositionen“. Der in den Medien gepriesene „Vormarsch qualifizierter Frauen“ entspreche nicht der Wirklichkeit, so die GutachterInnen. Gerade mal 17 Prozent weibliche Führungskräfte „mit umfassenden Führungsaufgaben“ gab es 2008. Deutlich wird auch: Die Strukturen in Ostdeutschland lassen ein wenig mehr weibliche Führungskräfte zu.

Führungskräfte mit umfassenden Führungsaufgaben in Deutschland nach Geschlecht (in Prozent)



Quelle: Sachverständigen Gutachten für den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011

© DGB einblick 03/11

4 TAGE

mehr Infos: www.einblick.dgb.de

14./15.2. Hans-Böckler-Stiftung, Workshop „Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de – Eine Einführung in das Prüfinstrumentarium“, Frankfurt am Main

16.2. 60. Todestag des ersten DGB-Vorsitzenden Hans Böckler

16.2. IG Metall, Vorstellung der Ergebnisse der IG Metall-Betriebsrätebefragung zu Prekärer Beschäftigung, Frankfurt am Main

17.2. NGG-Landesbezirk Ost, Branchenkonferenz Ernährungswirtschaft LB OST, Erfurt

17./18.2. GEW, Bochumer Kongress 2011 „Bildung: Schlüssel zur Zukunft“, Bochum

18.2. DGB, Fachkonferenz „Leiharbeit in Bayern“, München

18.2. ver.di, Fachtagung „Der väterfreundliche Betrieb“, Berlin

18./19.2. GEW, Konferenz „Berufliche Bildung 2020 – von der Peripherie ins Zentrum“, Berlin

19.2. Bündnis „Nazifrei – Dresden stellt sich quer!“, Demo „Naziaufmarsch in Dresden verhindern!“, Dresden

19./20.2. ver.di, Tagung „Stoppt den Krieg in Afghanistan – Perspektiven für Frieden & Entwicklung“, Hannover

19./20.2. Junge GEW, Workshop „Aus der Geschichte lernen“, Kerpen

20.2. Welttag der sozialen Gerechtigkeit

20.-22.2. IG Metall, Bundesmigrationskonferenz, Sprockhövel

21.2. ver.di, Konferenz „Gute Arbeit durch betriebliche Gleichstellungspolitik“, Berlin

22.-26.2. Didacta – Die Bildungsmesse, Stuttgart

24.2. DGB, IG Metall, ver.di, IG BCE, IG BAU, GEW, NGG, EVG, GdP, Bundesweiter Aktionstag „Arbeit – sicher und fair!“

24.-25.2. DGB und Hans-Böckler-Stiftung, 4. Hochschulpolitisches Forum „Hochschule der Zukunft“, Berlin

26.2. DGB, 14. Antifaschistische Sozialkonferenz, Hannover

personalien

••• **Benjamin Krautschat**, 28, ist seit 1. Januar politischer Referent in der Abteilung Jugend beim DGB-Bundesvorstand und zuständig für das Thema Ausbildung. Er folgt **Dirk Neumann**, 36, der in die Abteilung Sozialpolitik gewechselt ist.

••• **Inge Lippert**, 47, wird zum 1. März Leiterin der neu geschaffenen Abteilung Struktur-, Industrie- und Dienstleistungspolitik beim DGB-Bundesvorstand. Zurzeit ist die promovierte Soziologin wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe „Wissen, Produktionssysteme und Arbeit“ beim Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

IMPRESSUM

einblick erscheint vierzehntäglich **Herausgeber:** DGB

Verlag: Graewis Verlag GmbH **GeschäftsführerInnen:** Anne Graef, Dr. Peter Wilke

Redaktion: Anne Graef (verantw.), Sebastian Henneke, Timm Steinborn **Redaktionelle Mitarbeit:** Udo Böhlefeld, Luis Ledesma **Redaktionsanschrift:**

Wallstraße 60, 10179 Berlin, Tel. 030/308824-0, Fax 030/30882420, Internet:

www.einblick.dgb.de, E-Mail: redaktion@einblick.info **Anzeigen:** Bettina Mützel,

Tel. 030/859946-240, Fax 030/859946-100, E-Mail: bettina.muettel@berlin.de

Layout: zang.design **Infografik:** Klaus Niesen **Druck und Vertrieb:** PrintNetwork

Berlin **Abonnements:** Änderungen schriftlich an Redaktion einblick (Adresse s.o.)

Nachdruck frei für DGB und Gewerkschaften bei Quellenangabe und zwei Beleg-

exemplaren. Alle Anderen nur nach schriftlicher Genehmigung durch den Verlag.

Nachdruck von namentlich gezeichneten Artikeln nur nach Genehmigung durch Verlag und Autor.

Schlusspunkt.

„Wir hoffen, dass das irgendwann auch der Fall sein wird, und dass das dann auch farbiger sein wird – und auch schöner.“

So freut sich laut dpa der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bank, Josef Ackermann, auf einen höheren Anteil von Frauen in Führungspositionen. Warum im Vorstand der Deutschen Bank noch keine einzige Frau sitzt, konnte Ackermann nicht erklären.

Hartz IV

Größere Wohnung für arbeitslosen Vater

Nimmt ein langzeitarbeitsloser Kinde Vater das Umgangsrecht regelmäßig wahr, kann das eine größere Wohnung rechtfertigen.

Der Fall: Der ALGII-Bezieher hat eine elfjährige Tochter, die jedes zweite Wochenende und die Hälfte der Schulferien in seiner 40qm-Wohnung verbringt. Das Jobcenter lehnte eine Übernahme der Kosten einer 64 qm großen Wohnung ab, der Umzug in eine neue Unterkunft sei nicht notwendig. Der Antrag des arbeitslosen Mannes auf Erlass einer einstweiligen Anordnung hatte Erfolg.

Das Sozialgericht: Das Jobcenter wird verpflichtet, die Kosten zu übernehmen. Der Umzug in die größere Wohnung ist erforderlich, die Aufwendungen für die neue Unterkunft mit einer Kaltmiete von 259,89 Euro sind angemessen. Es handelt sich bei dem Antragsteller und seiner Tochter um eine temporäre Bedarfsgemeinschaft, für die eine Wohnung von 40qm zu klein ist. Die Kaltmiete der neuen Wohnung liegt nur geringfügig über dem in dieser Stadt für eine Person angemessenen Mietzins (246,28 Euro). Der Mehrbetrag von 13,61 Euro entspricht rechnerisch einer zusätzlichen Fläche von 2,6 qm und ist angemessen, um eine dem Kindeswohl Rechnung tragende Ausgestaltung des Umgangsrechts zu gewährleisten. Die Eilbedürftigkeit zum Erlass der einstweiligen Anordnung ist damit begründet, dass die Zusicherung der Kostenübernahme auf ein konkretes Wohnungsangebot begrenzt ist, das nicht für die Dauer eines Hauptsacheverfahrens aufrecht erhalten werden kann.

Sozialgericht Dortmund,

Beschluss vom 28. Dezember 2010 - S 22 AS 5857/10 ER

Kurzarbeitergeld

Nicht für rückläufige Patientenzahlen

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kurzarbeitergeld bei erheblichem Arbeitsausfall, soweit dieser auf wirtschaftlichen Gründen beruht. Hiervon ist nicht auszugehen, wenn aufgrund gesetzlicher Änderungen im Gesundheitsrecht die Patientenzahlen rückläufig sind.

Der Fall: Ein Hautarzt beantragte für Februar bis Juni 2004 die Zahlung von Kurzarbeitergeld für zwei Mitarbeiterinnen. Infolge des zum 1.1.2004 in Kraft getretenen Gesundheitsmodernisierungsgesetzes seien die Patientenzahlen massiv zurückgegangen, es sei zu Arbeitsausfall und verkürzter Arbeitszeit seiner Mitarbeiterinnen gekommen. Die Bundesagentur für Arbeit lehnte den Antrag ab, der Arbeitsausfall beruhe nicht auf wirtschaftlichen Ursachen. Auch sei er nicht vorübergehend, da die Änderungen des Krankenversicherungsrechts auf eine langfristige Senkung der Gesundheitskosten gerichtet seien. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Bei den erforderlichen wirtschaftlichen Gründen für den Arbeitsausfall muss es sich um konjunkturelle und strukturelle Störungen der Gesamtwirtschaftslage handeln. Dazu zählen Veränderungen im Gesundheitsrecht nicht, sie führen zu dauerhaften Veränderungen für die Leistungserbringung im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung und sind daher nicht mit vorübergehenden konjunkturellen Schwankungen vergleichbar. Außerdem sind die Fallzahlen in den dermatologischen Praxen lediglich im Januar 2004 signifikant zurückgegangen. Für diesen Zeitpunkt ist der Arbeitsausfall jedoch nicht angezeigt worden. Aufgrund der Entwicklung der Betriebseinnahmen des Arztes im Jahr 2004 kann ferner nicht von einem erheblichen Arbeitsausfall ausgegangen werden.

Hessisches Landessozialgericht,

Urteil vom 28. Januar 2011 - L 7 AL 80/08

Hartz IV

Lottogewinn mindert Leistung

Lotteriegewinne sind als Einkommen auf die Hartz-IV-Leistungen anzurechnen.

Der Lotteriegewinn ist wie andere Glücksspielgewinne als Einkommen anzusehen; denn er verringert die Hilfebedürftigkeit des Leistungsempfängers.

Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen,

Urteil vom 13. Dezember 2010 - L 19 AS 77/09

Bereitschaftspolizei

Bereitschaft gilt als Überstunden

Für Bereitschaftsdienst während der Castor-Transporte steht den Polizeibeamten in vollem Umfang Freizeitausgleich zu.

Niedersächsisches Oberverwaltungsgericht,

Urteil vom 25. Januar 2011 - 5 LC 178/09

Gleichbehandlung

Sachverständige: Altersgrenze zulässig

Eine Industrie- und Handelskammer (IHK) darf in ihrer Satzung Höchstaltersgrenzen für öffentlich bestellte und vereidigte Sachverständige festsetzen.

Bundesverwaltungsgericht,

Urteile vom 26. Januar 2011 - 8 C 45.09 und 46.09

Leiharbeitnehmer

Sind auch wahlberechtigt

Leiharbeitnehmer/innen steht das aktive und passive Wahlrecht zum Personalrat ihrer Beschäftigungsdienststelle zu.

Maßgeblich für das personalvertretungsrechtliche Wahlrecht ist allein die auf eine gewisse Dauer von länger als drei bzw. sechs Monaten angelegte tatsächliche Eingliederung der Leiharbeitnehmer/innen in die Arbeitsorganisation der Beschäftigungsdienststelle, die auch ein Weisungsrecht ihnen gegenüber ausübt. Dies gilt auch für vergleichbare Fälle nach dem Betriebsverfassungsgesetz und im Personalvertretungsrecht des Bundes und des Landes. So sind auch längerfristig abgeordnete öffentlich Bedienstete in ihren Einsatzdienststellen wahlberechtigt.

Hessischer Verwaltungsgerichtshof,

Beschluss vom 18. November 2010 - 22 A 959/10.PV

Kirchliche Einrichtungen

Dürfen auch bestreikt werden

Auch in kirchlichen Einrichtungen sind gewerkschaftlich organisierte Streikmaßnahmen grundsätzlich zulässig. Bei der Abwägung zwischen dem verfassungsrechtlich gewährleisteten Selbstbestimmungsrecht der Kirchen und dem nach dem Grundgesetz garantierten Streikrecht ist zu berücksichtigen, dass in kirchlichen Einrichtungen auch Arbeitnehmer beschäftigt werden, deren Tätigkeit nicht zum in christlicher Überzeugung geleisteten „Dienst am Nächsten“ zählen.

Landesarbeitsgericht Hamm,

Urteil vom 13. Januar 2011 - 8 Sa 788/10