

## Zukunft gestalten

**Am 25. Mai 2014 wird ein neues Europäisches Parlament gewählt – eine große Chance für ein demokratisches und soziales Europa. Der DGB-Bundesvorstand ruft die Parteien zu einem Politikwechsel in der EU auf.**

**Europa-Wahl.** Fünf Jahre nach Beginn der Wirtschafts- und Schuldenkrise steht Europa weiterhin vor vielen Herausforderungen. Wie nachhaltige Lösungen für ein soziales, gerechtes und demokratisches Europa aussehen, hat der DGB-Bundesvorstand mit seinen europapolitischen Forderungen deutlich gemacht. Drei Punkte hebt der DGB in seinem Bundesvorstandsbeschluss hervor, um einen Politikwechsel für die ArbeitnehmerInnen zu erreichen: Gute Arbeit, Investitionen in die Zukunft und demokratische Reformen.

Bisher handelt die EU nicht immer im Sinn der ArbeitnehmerInnen. So blockiert die EU-Kommission momentan die Umwandlung der Sozialpartnervereinbarung für das Friseurhandwerk in eine verbindliche Richtlinie. Gleichzeitig versucht sie, bereits erlangte Rechte und Regeln – unter dem Mäntelchen des Bürokratieabbaus – einzuschränken. Der DGB will mit gestärkten Arbeitnehmerrechten und mehr Tarifautonomie gute Arbeitsbedingungen europaweit durchsetzen. Dazu gehört die Stärkung der Europäischen Betriebsräte.

Die Krisenpolitik der letzten Jahre ist aus Sicht der Gewerkschaften gescheitert. Der Fokus auf Sparen und Strukturreformen führt nicht zu mehr Wohlstand und Beschäftigung für Europas BürgerInnen. Der DGB setzt sich für den Ausbau der EU zu einer Sozial- und Wirtschaftsunion ein. Denn „wirtschaftliche Prosperität und soziale Teilhabe bedingen sich gegenseitig“. Das erfordert Zukunftsinvestitionen, wie sie der DGB in seinem Marshallplan und der Europäische Gewerkschaftsbund in seinem Investitionsplan (siehe Seite



Die DGB-Jugend zeigt anlässlich des EU-Gipfels in Paris Flagge. Der DGB fordert ein Zukunftsprogramm für die Jugend Europas mit einer Jugendbeschäftigungsgarantie.

Foto: DGB-Jugend

2) formuliert hat. Zudem müssen die Verursacher die Kosten der Krise tragen. Deshalb ist eine Finanztransaktionssteuer wichtig. Eine Gerechtigkeitssteuer auf Vermögen ist ebenfalls zwingend erforderlich.

Die Krise hat aber auch Europas Demokratiedefizit offen gelegt. Der DGB kritisiert, dass der zwischenstaatliche Fiskalvertrag ein „völkerrechtliches Nebenregime“ geschaffen habe, „mit dem bestehende demokratische Regelungen und Kontrollen ausgehebelt“ wurden. Das Europäische Parlament und die nationalen Parlamente wurden an den Entscheidungen nicht beteiligt. Deshalb fordert der DGB einen Konvent mit Beteiligung der Sozialpartner für das Jahr 2015, um einen neuen Vertrag zu verhandeln, der die EU demokratischer und sozialer macht. ●

! [www.dgb.de/-/FXG](http://www.dgb.de/-/FXG)

### ● INHALT

- 3 Kompetenzen verbessern**  
Ein Projekt für Analphabeten in der Arbeitswelt
- 5 Mensch und Maschine**  
Potenziale und Risiken von Industrie 4.0
- 7 Kompass nutzen**  
Der erste Vorsitzende der IG Metall Berthold Huber über künftige Herausforderungen

## Katar muss handeln

**Arbeitnehmerrechte.** Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer erwartet, dass sich bei den unmenschlichen Arbeitsbedingungen der Wanderarbeiter in Katar etwas ändert. Nach einem Treffen mit den Spitzenvertretern von FIFA und DFB geht Michael Sommer davon aus, dass sich die Fußballorganisationen für die Beschäftigten auf den WM-Baustellen einsetzen: „Katar muss alle ILO-Kernarbeitsnormen ratifizieren und nachprüfbar umsetzen“. Sommer, der auch Präsident des Internationalen Gewerkschaftsbundes ist, warnte: „Der Atem der internationalen Gewerkschaftsbewegung ist lang – und wir werden nicht ruhen, bis sich die Arbeitsbedingungen in Katar grundlegend verbessert haben.“ ●

! [www.dgb.de/-/Fwh](http://www.dgb.de/-/Fwh)

### ● PLUS/MINUS

– **Der CDU-Bundestagsabgeordnete Joachim Pfeiffer stimmt der These der Wirtschaftswissenschaften zu, die Flexibilität des Arbeitsmarktes dürfe „nicht durch restriktive regulatorische Eingriffe“ – wie einen gesetzlichen Mindestlohn „ohne Ausnahmemöglichkeiten“ – unterlaufen werden.**

+ **Sahra Wagenknecht, stellvertretende Fraktionsvorsitzende der Linken bezeichnete das Wirtschaftsgutachten der Sachverständigen als den „Quatsch der Weisen“. Sie verteidigten die falschen Konzepte. Es sei eine Aufforderung, die Lohn- und Sozialdumpingpolitik ohne Korrekturen fortzuführen.**

### ● IM NETZ

[www.explore-poverty.org](http://www.explore-poverty.org)

Die Internetseite informiert in interaktiver Form über Armut in den USA, Finnland, Luxemburg, Österreich, Deutschland und der Türkei

# Europäische Sparpolitik beenden

**Investitionsprogramm.** Der DGB lieferte mit seinem Marshallplan für Europa die Blaupause, jetzt hat der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) einen Zukunftsplan verabschiedet, der sich an der DGB-Vorlage orientiert. Kernforderung des EGB-Investitionsplans ist es, privates Kapital in die Realwirtschaft umzuleiten. Von Investitionen in Energieproduktion und -effizienz, Infrastrukturprojekte oder auch Bildung erwarten die europäischen Gewerkschaften langfristig bis zu elf Millionen zusätzlicher Vollzeitstellen.

Um dies zu erreichen, soll jährlich eine Summe in Zukunftsfelder gesteckt werden, die rund zwei Prozent des EU-Bruttoinlandsprodukts entspricht. Dies wären derzeit rund 260 Milliarden Euro. Die Europäische Investitionsbank (EIB) oder auch eine neue Einrich-

tung – ähnlich dem DGB-Vorschlag zu Zukunftsfonds – könnte dann beispielsweise Anleihen mit zehnjähriger Laufzeit auflegen. Anleger könnten so in diese Zukunftsprojekte investieren. Die anfallenden Zinskosten könnten über die Einnahmen aus der Finanztransaktionssteuer finanziert werden.

Eine „echte Alternative zur Austeritätspolitik“ sieht DGB-Vorstandsmitglied Claus Matecki in dem vom EGB einstimmig beschlossenen Vorschlag. Auch seine Vorstandskollegin Annelie Buntenbach wirbt für die schnelle Umsetzung dieses Zukunftsprojekts: Ohne eine solche Perspektive für die Menschen, wird es bei der Europawahl 2014 „eine Abstimmung mit den Füßen geben, die extremen Nationalisten zugute käme“.

www.dgb.de/-/Fq3 | www.etuc.org

## Gegen Rassismus

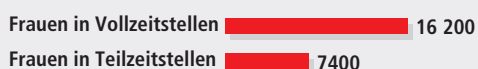
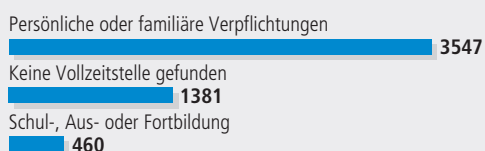
**Gemeinsame Erklärung.** Der DGB und der Zentralrat der Juden in Deutschland (ZdJ) fordern ein Bundesprogramm gegen Rassismus und Rechtsextremismus. „Die gesellschaftliche Arbeit gegen Rassismus muss aufgewertet und politisch stärker gefördert werden“, begründet DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach die Erwartungen der beiden Organisationen. Wichtig ist vor allem eine kontinuierliche Finanzierung. Die derzeit unterschiedlichen Vorhaben könnten in einem „transparenten“ Gesamtprogramm zusammengeführt werden. Die Beteiligung der Zivilgesellschaft an der Entwicklung und Steuerung eines solchen Bundesprogramms halten DGB und ZdJ für notwendig. Die aktuelle Entscheidung des Bundesfamilienministeriums, das Bundesprogramm bis 2014 fortzuführen und die Mittel aufzustocken, ist aus Sicht des DGB nur eine unbefriedigende Übergangslösung.

www.dgb.de/-/FH3

## • DATEN UND FAKTEN

### Frauen in Teilzeit

Gründe für die Teilzeitarbeit von Frauen (in Tausend)



Quelle: Statistisches Bundesamt/Bundesagentur für Arbeit 2012

© DGB einblick 2/13

**Weniger Einkommen und weniger Rente gehören zur Teilzeitarbeit.** Betroffen sind in erster Linie die Frauen. Vor allem gilt für sie oft: „Einmal Teilzeit, immer Teilzeit“. In keinem anderen EU-Land ist der Unterschied zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit so groß wie in Deutschland, stellt der DGB fest. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack setzt darauf, dass sich dies zukünftig ändert, denn Beschäftigte benötigen mehr Arbeitszeitsouveränität. „Wir brauchen einen gesetzlich geregelten Anspruch auf befristete Teilzeit, damit Beschäftigte ihre Arbeitszeit nach Bedarf reduzieren und wieder aufstocken können.“ Dieses Mehr an Flexibilität könnte auch dazu führen, dass sich „auch Männer trauen, in bestimmten Lebensphasen ihre Arbeitszeit zu reduzieren“.

www.dgb.de/-/FGt

## Unsinnige Warnung

**Wirtschaftsweise.** Das neue Jahresgutachten des Sachverständigenrates ist für den DGB inakzeptabel. Die Ökonomen warnen vor dem Mindestlohn und lehnen ebenso eine gerechtere Besteuerung ab, selbst die Mietpreisbremse wird kritisiert. Ausnahmen von der Rente mit 67 sollten nach Ansicht der Wirtschaftsweisen ebenso wenig beschlossen werden, wie die Aufstockung niedriger Alterseinkommen. Der Aufschwung werde sonst verspielt, orakeln die Wirtschaftsweisen. Für den DGB-Vorsitzenden Michael Sommer sind die Empfehlungen der Regierungsberater „Ratschläge aus der Motenkiste des Frühkapitalismus“. „Verkürzte Analysen“ und „falsche Behauptungen“ wirft DGB-Vorstandsmitglied Claus Matecki den Sachverständigen vor.

www.dgb.de/-/FHL

## Managergehälter: Unverdiente Höhenflüge

Einkommen, die pro Tag das Monatsgehalt einer Krankenschwester noch toppen, stoßen in der Gesellschaft zu Recht auf Widerspruch. Wie groß die Unterschiede bei der Bezahlung der Beschäftigten eines Unternehmens und dessen Topmanagern sind, hat die Hans-Böckler-Stiftung untersucht. Im Jahr 2011 lag das durchschnittliche Einkommen der Vorstandsvorsitzenden der DAX-30-Konzerne 53-mal höher als das Durchschnittsgehalt der Beschäftigten. Für DGB-Vorstandsmitglied Dietmar Hexel hat das „mit Leistung oder Verantwortung nicht

mehr viel zu tun“. In den letzten Jahren wurde „aus der Todsünde Gier eine Managertugend gemacht“, kritisiert Hexel. Der DGB spricht sich dafür aus, dass der Aufsichtsrat jährlich festlegt, welche Relation die Gesamtvergütung der Manager im Vergleich zum durchschnittlichen Arbeitnehmerinkommen maximal erreichen darf. Im Mai diesen Jahres hatte bereits der Deutsche Corporate Governance Kodex empfohlen, die Aufsichtsräte sollten das Vergütungsverhältnis im Blick behalten.

www.dgb.de/-/FLL

## • TELEGRAMM

**Der Kita-Ausbau fordert mehr Zeit.** Deshalb legte der Bundesrat jetzt einen Gesetzentwurf vor, nach dem die Fördergelder des Bundes länger als vorgesehen zur Verfügung stehen sollen. Die Länderkammer fürchtet, dass die Kommunen ihre Baupläne für die Kinderbetreuungseinrichtungen nicht im bisher geplanten Zeitraum umsetzen können.

bit.ly/KitaBuRat

**Die Niedrigzinspolitik** der Europäischen Zentralbank (EZB) soll eine Deflation verhindern. Doch als Mitglied der so genannten Troika ist die EZB auch an den Kürzungsdiktaten in den Krisenländern beteiligt. Diese Sparvorgaben wiederum nähren eher die Deflation. Für den DGB wäre es deshalb logisch, wenn die EZB stärker ihren Einfluss innerhalb der Troika geltend machen würde.

www.dgb.de/-/FXn

**Der Beschäftigtendatenschutz** ist nach Ansicht des Bundesdatenschützers Peter Schaar nicht ausreichend geregelt. Im EVG-Mitgliedermagazin „imtakt“ setzt Schaar darauf, dass eine neue Bundesregierung „einen guten Entwurf“ vorlegt, der „schärfer“ formuliert ist als der schwarz-gelbe Entwurf der alten Bundesregierung.

# Kompetenzen verbessern

**Rund 7,5 Millionen Menschen in Deutschland zwischen 18 und 65 Jahren sind sogenannte funktionale Analphabeten. Über die Hälfte von ihnen ist erwerbstätig. Das DGB-Projekt MENTO sucht den Weg in die Betriebe, um die Betroffenen besser zu erreichen.**

**Alphabetisierung.** „Ich will deutlich machen, dass ich aktiv für alle Probleme der Beschäftigten da bin – auch wenn es um fehlende Kompetenzen geht“. Rudolf Schoen, Betriebsrat im Klinikum Frankfurt Hoechst will den KollegInnen, die Lese- und Schreibprobleme haben, künftig besser helfen können. Er gehört zu den Ersten, die über das DGB Bildungswerk an dem Projekt MENTO teilnehmen. Seine Samstagstage opfert er gerne, um mehr darüber zu lernen, was „mir bisher nie wirklich klar geworden ist“. Damit meint er KollegInnen, die ihn bitten, etwas zu schreiben, „weil Du besser formulieren kannst“. Oder mit Antworten wie „ich habe die Brille vergessen“ andere um Hilfe bitten. Er habe dies einfach hingenommen. Dass sich hinter einem solchen Verhalten ein großes Problem verbergen kann, habe er nicht richtig wahrgenommen. Funktionale Analphabeten bewältigen ihren Alltag mit vielen kleinen Ausreden und Ausweichmanövern. Sie unterschreiben Arbeitsverträge, ohne ihren genauen Inhalt zu kennen. Möglicherweise arbeiten sie an Maschinen, deren Warnhinweise sie nicht lesen können. Aus Scham über ihre Schwächen nehmen sie auch selten am gesellschaftlichen Leben teil.

Das Bundesbildungsministerium (BMBF) fördert Alphabetisierungsprogramme. Seit Ende vergangenen Jahres gibt es eine Vereinbarung über eine „nationale Strategie für Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener“. Dazu gehört auch der Forschungs- und Entwicklungsschwerpunkt „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung“. Der DGB unterzeichnete als Partner die Vereinbarung. Lesen und Schreiben sind der Schlüssel zum Arbeitsmarkt. Denn wer nicht mithalten kann, landet meist im Niedriglohnbereich, Aufstiegschancen können sie gar nicht wahrnehmen. Für die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack ist es deshalb wichtig, die „Interessen dieser Kolleginnen und Kollegen zu vertreten“.

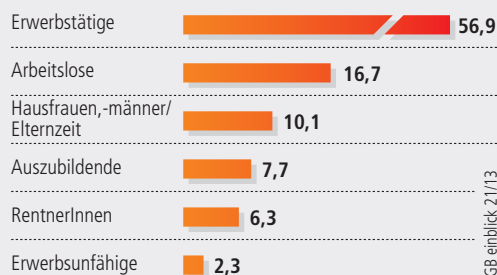
Aus der Zusage wurde mittlerweile ein zukunftsweisendes Projekt. Das DGB-Bildungswerk BUND entwickelte „MENTO“. In Zusammenarbeit mit den DGB-Bezirken werden Interessierte zu Mentoren geschult. Sie sollen künftig in ihrem Umfeld nicht nur KollegInnen mit Schreib- und Leseschwächen besser erkennen, sondern vor allem Wege finden, sie zum Weiterlernen zu animieren. Da die Anforderungen der Arbeitswelt steigen und sogenannte einfache Tätigkeiten stetig abnehmen oder zunehmend mit höheren Anforderungen verbunden sind, die ein Mindestmaß an Lese- und Schreibfertigkeiten notwendig machen, ist MENTO eine wichtige Brücke zu den Beschäftigten. Die Arbeitgeberseite, die zwar gerne davon spricht, wie wichtig Bildung und Weiterbildung gerade im Hinblick auf den drohenden Fachkräftemangel ist, beteiligte sich über ihre Verbände nicht an der nationalen Stra-

tegie. Elke Hannack ärgert sich, dass es sich die Arbeitgeberlobby so einfach macht und auf die Schulen verweist. Allerdings weiß MENTO-Projektleiter Jens Nieth, dass es durchaus einzelne Unternehmen gibt, die viel Einsatz zeigen.

Einsatz zeigen auch Betriebsräte und Vertrauensleute, die sich über MENTO ehrenamtlich schulen lassen und dafür ihre Freizeit opfern. Zudem sind in das Projekt auch Betroffene eingebunden. „Lerner-Experten“ heißen sie. Eine solche Expertin ist Rosi Vogel. Sie ist mittlerweile eine begeisterte Leserin. Die 57-Jährige hat die klassische Laufbahn von Menschen mit fehlen-

## Hohe Beschäftigungsquote

Anteil der funktionalen AnalphabetInnen nach Erwerbsstatus (in Prozent)



Quelle: Level-One-Studie, Universität Hamburg 2012

Die leo.Level-One-Studie der Universität Hamburg erfasste erstmals das Ausmaß von Analphabetismus in Deutschland. Dabei wurde auch untersucht, welcher Anteil der funktionalen Analphabeten erwerbstätig ist.

der Grundbildung hinter sich: Grundschule, Sonderschule, abgebrochene Ausbildung und viele Gelegenheitsjobs. Weder ihrem Mann noch ihren Kindern oder Freunden gestand sie ein, dass sie nicht richtig lesen und schreiben konnte. Jetzt gehört sie zum MENTO-Team. Sie kann aus selbst erlebter Praxis berichten – und vor allem auch von dem Problem, sich selbst zu diesen fehlenden Kompetenzen zu bekennen. Das ist, wie Rosi Vogel weiß, „ungemein schwierig“. Die Mentoren sollen lernen, die Schwächen zu erkennen und Vertrauen zu den Beschäftigten aufbauen, damit diese ihre Hürde vielleicht schneller überwinden als es Rosi Vogel gelungen ist.

MENTO wird, wie viele weitere Projekte des Strategieplans, vom BMBF gefördert. Rund 20 Millionen Euro sind dafür bis 2014 eingeplant. Dies ist für viele Experten auch der Schwachpunkt. Für den Münsteraner Erziehungswissenschaftler Professor Rainer Brödel sind diese Förderpläne zwar „eine schöne Marketingstrategie, aber nicht sehr nachhaltig“. Die Praxis leide unter den häufig zeitlich befristeten Projektfinanzierungen. Er würde sich eine „institutionell abgesicherte grundlegende Neuregelung der Alphabetisierungsarbeit“ wünschen. ●

## MEHR ZUM THEMA

### Unterstützung im Betriebsalltag

Analphabetismus unterteilt die Wissenschaft in unterschiedliche Level. Nach der Hamburger Level-One-Studie stellen die funktionalen Analphabeten die größte Gruppe. Sie sind zwar in der Lage, einzelne Wörter zu lesen oder auch zu schreiben, doch sie sind nicht fähig, aus einem einfachen Text „eine oder mehrere direkt enthaltene Informationen sinnerfassend zu lesen“.

Um diese Menschen kümmert sich das Projekt MENTO. In vier DGB-Bezirken (Berlin-Brandenburg, Hessen-Thüringen, Nord, Nordrhein-Westfalen) ist die Ausbildung für LernmentorInnen angelaufen. Das DGB Bildungswerk BUND sucht weitere engagierte Kolleginnen und Kollegen, die Interesse an dieser Ausbildung haben. Angeboten wird eine qualifizierte Ausbildung als LernmentorIn, die das nötige Wissen vermittelt, um „Kolleginnen und Kollegen mit Grundbildungsbedarf im Betrieb gezielt zu unterstützen. MENTO bietet neben Information im Netz auch einen direkten Kontakt über die Rufnummer: 0211 43 01 111

## IM NETZ

[www.dgb-mento.de](http://www.dgb-mento.de)

[www.alphabund.de](http://www.alphabund.de)

[www.bit.ly/NationaleStrategie](http://www.bit.ly/NationaleStrategie)

Anzeige

**ACE** Auto Club Europa

**Hilfe für Menschen statt Kommerz für Konsumenten.**

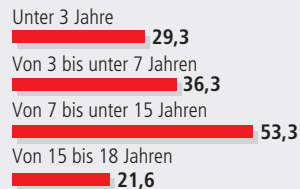
Autoclub der DGB-Gewerkschaften.

# Familien unterstützen, Kommunen entlasten

**Sozialausgaben.** Steigende Miet- und Nebenkosten werden vor allem für Familien mit geringem Einkommen zunehmend zu einer Belastung. Die Entwicklung trifft überwiegend Alleinerziehende und Paare mit Kindern, die dann mit Hartz IV aufstocken müssen. Die Kommunen sind aufgrund der Ausgaben gezwungen, an anderer Stelle Mittel einzusparen: „In vielen Städten, besonders in strukturschwachen Regionen, ist die Anzahl der Sozialleistungsempfänger hoch und gleichzeitig die Finanzlage dramatisch“, sagt der Hauptgeschäftsführer des Deutschen Städtetages, Dr. Stephan Articus. In einer gemeinsamen Erklärung fordern DGB und Deutscher Städtetag Entlastung für Familien und Kommunen. Die beiden Organisationen schlagen vor, den Heizkostenzuschuss beim Wohn-

## Kinder in Hartz IV

Anteil der Kinder nach Altersgruppen in Bedarfsgemeinschaften mit Kindern unter 18 Jahren (2012, in Prozent)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2013

© DGB einblick 2/1/13

2012 lebten 1,87 Millionen Kinder in Familien, die Hartz-IV-Leistungen beziehen.

aufstocken müssen. Insgesamt würden so auch für die Kommunen geringere Zuschüsse zu Miet- und Nebenkosten entstehen. Der DGB sieht diese Änderungen als Ergänzung zu einem flächendeckenden Mindestlohn. ● [www.dgb.de/-/FpM](http://www.dgb.de/-/FpM)

geld wieder einzuführen, um so die steigenden Energiepreise aufzufangen. Darüber hinaus soll der Kinderzuschlag angepasst werden.

„Der DGB hat ein Konzept zur Verbesserung des Kinderzuschlags erarbeitet, mit dem etwa zwei Millionen Kinder und Jugendliche in einkommensarmen Familien besser unterstützt werden können“, betonte DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. Beide Leistungen sind dem Hartz-IV-System vorgelagert und kämen Familien zugute, die bisher ihr Einkommen

## ● INTERREGIO

Seit August besteht der Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz für unter Dreijährige. Der **DGB Berlin-Brandenburg** hat aus diesem Anlass eine gemeinsame Erklärung zur besseren **Verinbarkeit von Familie und Beruf** mit der IHK, der Handwerkskammer, den Unternehmensverbänden Berlin-Brandenburg und dem Berliner Beirat für Familienfragen verabschiedet. DGB-Bezirksvorsitzende Doro Zinke betont, familienfreundliche Arbeitsplätze würden immer wichtiger.

Der **DGB Bayern** unterstützt die Einrichtung von gebundenen Ganztagschulen mit einem pädagogischen Gesamtkonzept. Dies sei eine Chance für eine **neue Lernkultur**. „Dort werden Kinder am Nachmittag nicht einfach nur betreut, sondern auch schlauer“, erklärt der Vorsitzende des DGB-Bayern, Matthias Jena. Die gebundenen Ganztagschulen erhöhten die Bildungsgerechtigkeit, weil sie Kindern aus bildungsfernen Elternhäusern mehr Teilhabe bieten.

Der **DGB Nord** fordert die Finanzministerien in Kiel, Hamburg und Schwerin auf, die Zahl der **Steuerprüfer im Außendienst** deutlich zu erhöhen. „Jeder Steuerprüfer bringt jährlich rund eine Million Euro als zusätzliche Einnahme für die Staatskasse ein“ und wirke präventiv gegen Steuerhinterziehung, erklärt der DGB-Bezirksvorsitzende Uwe Polkaehn. Das niedersächsische Finanzministerium hatte angekündigt, 100 neue Steuerprüfer einzustellen.

Der **DGB NRW** sieht in dem von der Landesregierung vorgelegten **Hochschulgesetzentwurf** wichtige gewerkschaftliche Forderungen berücksichtigt – wie Gute Arbeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern. DGB-Bezirksvorsitzender Andreas Meyer-Lauber erklärte jedoch, dass der Entwurf nicht weit genug gehe. Es fehlten rechtsverbindliche Regelungen für die Beschäftigten und die Demokratisierung der Hochschulen werde nicht konsequent vorangetrieben.

Anzeige

**ACE** Auto Club Europa  
**Von Gewerkschaftern gegründet. Diese Wurzeln geben uns Halt seit 1965.**  
 Autoclub der DGB-Gewerkschaften.

## ● IN EIGENER SACHE

Die Politik richtet sich nicht nach den Erscheinungsterminen des einblick. Um die Ergebnisse der Koalitionsverhandlungen in der letzten Ausgabe des Jahres berücksichtigen zu können, verlassen wir unseren üblichen 14-täglichen Erscheinungsrhythmus. **Die einblick-Ausgabe 22/2013 erscheint daher am 16. Dezember.**

## Vereinbarkeit stärken

**Tagung.** Beschäftigte müssen sich nach immer flexibleren Arbeitszeiten richten. Die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen. Dies erschwert für viele die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wie muss die Arbeitswelt gestaltet werden, damit ArbeitnehmerInnen beides besser vereinbaren können? Dieser Frage widmen sich DGB und IG BCE auf der gemeinsamen Fachtagung „Leben im Takt der Arbeitswelt“ am 3. Dezember in Hannover. ExpertInnen aus Gewerkschaften und Unternehmen diskutieren eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. In Workshops werden Lösungen für familien- und pflegesensible Arbeitszeiten und „Work in Balance“ erarbeitet. ● [www.familie.dgb.de/-/NS9](http://www.familie.dgb.de/-/NS9)

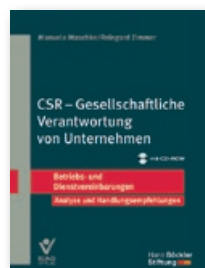
## Frauenpotenziale in Betrieben nutzen

Trotz Fachkräftemangels und demografischen Wandels werden wertvolle Kompetenzen in den Unternehmen vernachlässigt, die der Frauen über 50. Das Projekt „Female Professionals“ von Arbeit und Leben DGB/VHS richtete sich an kleine und mittlere Unternehmen, um ihnen zu helfen, die Potenziale ihrer erfahrenen Mitarbeiterinnen besser zu nutzen. Im Rahmen des Projekts wurden zwei Instrumente – der FrauenKomPass und der Frauen-

PotenzialCheck – entwickelt und in der Praxis getestet. Während der FrauenKomPass die Kompetenzen der Frauen analysiert, werden im FrauenPotenzialCheck die Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen betrachtet. Die Ergebnisse sind nun die Grundlage für individuelle Personalentwicklung- und Weiterbildungskonzepte. Der Erfahrungsbericht des Projekts kann als Broschüre online heruntergeladen werden.

● [www.female-professionals.de/aktuelles/](http://www.female-professionals.de/aktuelles/)

## ● BUCHTIPP



**Manuela Maschke, Reingard Zimmer: CSR – Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Analyse und Handlungsempfehlungen.** Bund Verlag, 136 Seiten, mit CD-Rom, 12,90 Euro.

Global agierende Unternehmen betonen gerne ihre Tätigkeiten im sozialen oder ökologischen Bereich. Dafür steht der Begriff Corporate Social Responsibility (CSR). Um eine gewisse Verbindlichkeit der Selbstverpflichtungen zu erreichen, schließen Gewerkschaften mit Unternehmen Rahmenvereinbarungen. Dass der gewerkschaftliche Druck notwendig ist, zeigen Tragödien wie die Brände in Textilfabriken in Bangladesch. Der vorliegende Band analysiert 56 dieser betrieblichen Vereinbarungen. Sie zeigen die aktuelle Regelungspraxis in verschiedenen Branchen und sollen als Anleitung für die Gestaltung einer eigenen Vereinbarung dienen.

# Mensch und Maschine

**Die Zukunft der Arbeit ist in Wirtschaft und Gewerkschaften seit langem Thema. Doch mit „Industrie 4.0“ und dem „Internet der Dinge“ erhält die Debatte um die Zukunft der Arbeit völlig neue Aspekte.**

**Industrie 4.0.** Gut 50 Milliarden Geräte und Dinge werden, so prognostizieren Fachleute, im Jahr 2020 im Internet der Dinge miteinander kommunizieren. Dabei kann man sich die Vorboten dessen, was wie Science Fiction klingt, in der Automobilproduktion oder in Logistikzentren bereits heute ansehen. Und eines ist klar: Wenn Produktionsgüter künftig selbst wissen wie sie bearbeitet werden wollen, dann bleibt das nicht ohne Auswirkungen auf die menschliche Arbeitskraft.

Der Ursprung der vierten industriellen Revolution, die unter dem Motto „Industrie 4.0“ derzeit ihren Lauf nimmt, liegt ein gutes Jahrzehnt zurück. Mit der Produktion eines winzigen Chips, genannt RFID (Radiofrequenz Identifikation), nahm diese Entwicklung Fahrt auf. Heute ist daraus ein Mikrometergroßer Computer geworden, der über eine eigene Adresse im weltweiten Computernetzwerk verfügt. Mit seiner Hilfe sollen Werkstoffe und Produktionsteile, Autos, Maschinen, Transportcontainer, Kleidungsstücke oder Pizzaschachteln kommunizieren können. So verbindet die IG Metall – im Arbeitskreis „Industrie 4.0“ der Bundesregierung vertreten – mit dieser Veränderung auch einen grundsätzlichen Trend zur Veränderung der Produktion. „Neue Infrastrukturen und Interaktionsstrukturen“ werden Kleinstauflagen an hochwertigen Produkten ermöglichen. Man erwarte veränderte Qualifikationsanforderungen, verstärkte Komplexitäts- und Problemlösungsanforderungen sowie die zunehmende Fähigkeit zur Selbstorganisation im Produktionsprozess. Doch Technik- und Arbeitsgestaltung müssten zusammengedacht werden. Die Arbeits- und Techniksoziologin der IG Metall, Constanze Kurz warnt: „Die Beschäftigten dürfen keine Rädchen in der cyber-physischen Fabrik sein, die Menschen müssen die Systeme steuern nicht umgekehrt.“

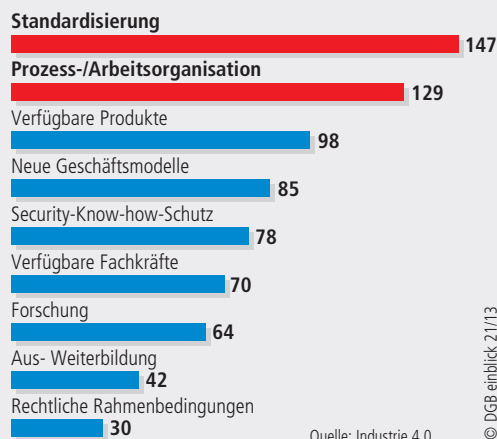
Das Potenzial von Industrie 4.0 für den Standort Deutschland ist groß – das ist unbestritten. Industriearbeit könne so attraktiver, verantwortungsvoller und abwechslungsreicher werden, beschied eine Fachkonferenz der IG Metall auch Mitte Oktober in Paderborn. Aber damit Industrie 4.0 auch im Sinne der ArbeitnehmerInnen gestaltet wird und gute Arbeit entstehen kann, bedarf es der Beteiligung – auf der betrieblichen wie auf der politischen Ebene. Einen nicht unwesentlichen Teil aktueller Entwicklung blendet dagegen Professor Dr. Wolfgang Wahlster vom Deutschen Forschungszentrum für Künstliche Intelligenz aus. So schreibt er in den Umsetzungsempfehlungen des Bundesministers für Bildung und Forschung zur Initiative Industrie 4.0: „Mit Industrie 4.0 ermöglichen wir auch einen Paradigmenwechsel in der Mensch-Technik-Interaktion: Die Maschinen passen sich den Menschen

an – und nicht umgekehrt.“ Das allerdings ist nur die halbe Wahrheit. Die andere Hälfte illustriert das Beispiel Benetton, fast auf den Tag zehn Jahre alt. Der italienische Kleidungshersteller beabsichtigte 2003, seine gesamte Ware mit RFID-Chips auszurüsten. So sollten Kundinnen bereits beim Betreten der Filialen identifizierbar sein und ihnen nur noch die Ware in Größe, Form und Farbe angeboten werden, für die sie sich bereits in der Vergangenheit interessiert hatten.

Forderungen nach Sicherheit der Daten und der Schutz der Privatsphäre spielen schon heute, noch vor dem endgültigen Übergang zum Internet der Dinge, kaum eine Rolle oder stoßen auf verbreitetes

## Herausforderungen für Industrie 4.0

Antworten von 278 Unternehmen auf die Frage, welches die größten Herausforderungen auf dem Weg zur Industrie 4.0 sind



Als die drei größten Herausforderungen für die Umsetzung der Vision werden die Themen Standardisierung, Arbeitsorganisation und verfügbare Produkte gesehen.

Unverständnis – und auf Hilflosigkeit. Intelligente Algorithmen etwa vermögen schon jetzt, aus den Datenbeständen, die wir mit unseren elektronischen Spuren per Payback-, Rabatt- und Kreditkarte sowie im weltweiten Netz hinterlassen, annähernd genaue Vorhersagen zu erstellen: Risikoprofile, Lageanalysen und Berechnungen von Verhaltensprofilen.

Bei wachsenden Datenmengen und immer größeren und schnelleren Rechnerkapazitäten ist mit immer genaueren Verhaltensanalysen zu rechnen. Yvonne Hofstetter, Geschäftsführerin der Teramark Technologies, eines Unternehmens, das sich auf die intelligente Auswertung großer Datenmengen spezialisiert hat, schrieb dazu am 17. Juli 2013 in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung: „Besonders die Steuerung des Bürgers durch Kontrollstrategien wird eine völlig neue Qualität der Mensch-Maschine-Beziehung erreichen. Heute sind wir „nur“ Dienstleister unserer Maschinen (...) Morgen werden wir integraler Bestandteil der Maschinen sein, die uns Entscheidungshilfen geben, uns anleiten und steuern – und uns dann kontrollieren, ob wir ihren Handlungsanweisungen nachkommen.“ ●

## MEHR ZUM THEMA

### Fit für die Zukunft

Das Zukunftsprojekt „Industrie 4.0“, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert, will Prozesse, Produkte und Dienste in der Produktion verbessern. Es stellt dafür 200 Millionen Euro an Fördermitteln bereit.

„Industrie 4.0“, so beschreibt es die gleichnamige Online-Plattform, „steht für die vierte industrielle Revolution, einer neuen Stufe der Organisation und Steuerung der gesamten Wertschöpfungskette über den Lebenszyklus von Produkten. Dieser Zyklus orientiert sich an den zunehmend individualisierten Kundenwünschen und erstreckt sich von der Idee, dem Auftrag über die Entwicklung und Fertigung, der Auslieferung eines Produkts an den Endkunden bis hin zum Recycling, einschließlich der damit verbundenen Dienstleistungen.“

Die Industrie hat dazu Anfang des Jahres die Online-Plattform „Industrie 4.0“ unter der Regie des Verbandes Deutscher Maschinen- und Anlagenbau, des Zentralverbandes Elektrotechnik und Elektronikindustrie und des Hightech-Verbandes BITKOM ins Leben gerufen. Die Plattform bilde die Brücke zwischen realer und virtueller Welt und sie soll helfen, die grundlegende Umgestaltung, die innovative IT-Systeme mit sich bringen, zu entwickeln.

www.plattform-i40.de

Anzeige

**ACE** Auto Club Europa

**Damit Lohnwächse nicht an der Zapfsäule bleiben.**

Autoclub der DGB-Gewerkschaften.

— ● KURZ & BÜNDIG —

**ver.di** hat Entwürfe der Evangelischen Kirche Deutschlands zum Kirchenrecht kritisiert. Diese würden weit hinter den Anforderungen des Bundesarbeitsgerichts – unter anderem zu den Rechten der Gewerkschaften und zum Streikrecht – zurückbleiben. ver.di betont, Arbeitnehmerrechte und das Selbstordnungsrecht der Kirche könnten gleichrangig existieren.

**EVG** Die EVG hat europaweit einheitliche Rahmenbedingungen für den Schienengüterverkehr gefordert. In der „Mannheimer Erklärung“ kritisiert die Gewerkschaft, dass Investitionen vor allem in den Straßenverkehr fließen würden, die Schiene finde als umweltfreundlicher Verkehrsträger keine fairen Wettbewerbsbedingungen vor.

**GdP** Die GdP fordert mehr Einsatz im Kampf gegen häusliche Gewalt. Zudem müsse es eine stärkere gesellschaftliche Achtung geben. Die GdP betont: Auch wenn die Bilanz der polizeilichen Ermittlungen positiv sei, dürfe man nicht auf halber Strecke stehen bleiben. Am 25. November, dem Internationalen Gedenktag „Nein zu Gewalt gegen Frauen“, stellt die GdP ein neues Positionspapier vor.

**GEW** Bei der Nachwuchsgewinnung soll die Bundeswehr zukünftig die Kinderrechte achten. Das hat die GEW gemeinsam mit Menschenrechtsorganisationen in einem Brief an Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) deutlich gemacht. So soll das Rekrutierungsalter für Soldaten auf 18 Jahre angehoben werden. Minderjährige dürften nicht mehr angeworben werden.

— ● NACHGEFRAGT —

**Die neue Vorsitzende der NGG Michaela Rosenberger, 53, stellt die wichtigsten Ziele ihrer Gewerkschaft vor.**



Foto: NGG

Wir haben klare Forderungen an SPD-Chef Gabriel und Arbeitsministerin von der Leyen formuliert. Beide waren unsere Gäste auf dem NGG-Kongress. Die Zeit ist reif für eine „neue Ordnung der Arbeit“. Es muss endlich einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro geben: bundesweit und mit Haftung der Firmen auch für an Subunternehmen vergebene Aufträge. Minijobs sind ein Synonym für Altersarmut. Ihre Reform darf bei den Koalitionsverhandlungen nicht auf der Strecke bleiben.

Die Werbung neuer Mitglieder werden wir verstärken und dafür Ressourcen bündeln. Mitgliederstärke ist ein Beitrag zur Bekämpfung prekärer Arbeit. Unser gewerkschaftlicher Einfluss in den Betrieben ist die Basis, um in der Gesellschaft Druck auszuüben. Dabei gilt die Maxime: Stärken ausbauen, Schwächen abbauen.

Verbraucher müssen anders mit Lebensmitteln umgehen. Kaum eine andere Bevölkerung spart so sehr beim Lebensmittelkauf wie die Deutschen. Wir schütten teures Öl in unsere Motoren und gießen billiges auf unseren Salat. Hier ist ein Umdenken notwendig. Auch dafür wird sich die NGG stark machen.

Immer wieder ist die Lebensmittelindustrie von Skandalen gebeutelt. Wir fordern den Schutz von Informanten und klare gesetzliche Regelungen, damit Beschäftigte Missstände anonym anzeigen können, ohne dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren oder stigmatisiert werden.

Last but not least, gilt es, das Image im Gastgewerbe zu polieren – mit besseren Sozialstandards. Wir werden die besten Arbeitgeber mit einem sozialen Gütesiegel auszeichnen. Nur mit besserem Image kann das Gastgewerbe Nachwuchs und damit gut ausgebildete Fachkräfte gewinnen. ●

**Weihnachtsgeld unverzichtbar**

**Umfrage.** Nur rund 46 Prozent der Beschäftigten bekommen Weihnachtsgeld, ein 13. Monatsgehalt oder eine Jahressonderzahlung. Das zeigt eine repräsentative Umfrage von TNS Infratest im Auftrag von ver.di. Jede/r dritte Beschäftigte gibt an, dass das Weihnachtsgeld unverzichtbar bei der finanziellen Planung des eigenen Haushaltes ist. So nutzen 16 Prozent die Extra-Zahlung, um Schulden und Konto-Überziehungen abzudecken. Die Umfrage ist Teil der ver.di-Themenwoche „Am Ende ist mehr drin“, die über die Rolle der Gewerkschaften bei der Vereinbarung solcher Zusatzleistungen informieren will. Ziel ist es, Menschen aktiv anzusprechen und sie von den Vorteilen einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu überzeugen. ●

| [www.bit.ly/verdi\\_we\\_geld](http://www.bit.ly/verdi_we_geld)

**Behinderte Jugendliche fördern**

**Ausbildung.** Viel zu selten bekommen behinderte Jugendliche die Chance, eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren. Das zeigt eine Analyse des DGB. Demnach sind von den rund 1,5 Millionen Auszubildenden 6100 schwerbehindert. Das entspricht einer Quote von 0,4 Prozent. In der Altersgruppe von 15 bis 25 Jahren liegt ihr Anteil bei 1,7 Prozent. Der Großteil der Jugendlichen absolviere zwar eine Ausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung, doch diese bringe „Probleme beim Berufseinstieg“ mit sich, kritisiert der DGB. In den Unternehmen gelte die außerbetriebliche Ausbildung als Manko. Um die betrieblichen Ausbildungschancen behinderter Jugendlicher zu verbessern, fordert der DGB unter anderem, das Schulsystem inklusiv zu gestalten. Zudem plädiert der DGB dafür, diese gesamtgesellschaftliche Aufgabe über Steuermittel zu finanzieren. Zur Zeit kommt das Geld aus der Arbeitslosenversicherung. ●

**Internationale Solidarität: Gewerkschafter helfen**



Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften rufen zu Spenden für die Opfer des Taifun Haiyan auf. Auf der philippinischen Insel Leyte sind weiterhin Hunderttausende ohne Obdach. Die Regionalhauptstadt Tacloban ist dem Erdboden gleichgemacht. Die Versorgung mit Lebensmitteln und Wasser kommt nur schleppend in Gang. Der Verein „Gewerkschaften helfen“ wurde vom DGB und den Gewerkschaften nach dem Elbe-Hochwasser 2002 gegründet. **Spendenkonto: Gewerkschaften helfen e.V. Konto: 015 201 1490, Bankleitzahl: 250 500 00 Stichwort: Taifun-Philippinen**

**Goethe-Institut unter Druck**

**Prekäre Beschäftigung.** Mit bundesweiten Aktionen haben die MitarbeiterInnen des Goethe-Instituts gegen schlechte Arbeitsbedingungen und die Zunahme von befristeten Verträgen mobil gemacht. Der Sprachkursbetrieb, mit dem das Goethe-Institut im Inland sein

Geld verdient, wird überwiegend von Honorarlehrkräften getragen. Der Tarifexperte und stellvertretende GEW-Vorsitzende Andreas Keller kritisiert, dass diese freien MitarbeiterInnen hoch qualifizierte Bildungsarbeit ohne soziale Absicherung, ohne Kündigungsschutz und ohne angemessene Bezahlung leisteten. Bisher lehnt das Institut tarifvertragliche Regelungen ab. ●

Anzeige

**ACE** Auto Club Europa

**Das verkehrspolitische Herz am „richtigen“ Fleck.**

Autoclub der DGB-Gewerkschaften.

# Die Beschäftigten sind unser Kompass

**Der Erste Vorsitzende der IG Metall Berthold Huber erklärt, warum die Gewerkschaften die soziale, ökologische und ökonomische Zukunft gestalten müssen.**

**Kurswechsel.** Deutschland ist im Moment so etwas wie eine europäische Ausnahme. Während sich die südeuropäischen Staaten in einer Depression befinden, strotzt unser Land vor Selbstbewusstsein. Der Export boomt, das Bruttoinlandsprodukt steigt und die Arbeitslosigkeit sinkt. Kurzum: Deutschland geht es gut! Unter dieser Überschrift lässt sich die aktuelle politische Debattenlage in Deutschland zusammenfassen.

Diese positive Einschätzung hält einem kritischen Blick nicht stand. Trotz guter Stimmung dürfen wir die Anzeichen für problematische Entwicklungen in unserer Gesellschaft und Wirtschaft nicht übersehen: Ökonomisches Wachstum stößt an ökologische Grenzen; die Finanzmärkte haben sich von der Realwirtschaft entkoppelt; die Spaltung des Arbeitsmarktes in fair

**„Es ist deshalb Aufgabe der Gewerkschaften, betriebs- und tarifpolitisch für konkrete Verbesserungen zu sorgen.“**

bezahlte und prekäre Beschäftigung spaltet auch die Gesellschaft; die Schere zwischen Arm und Reich klappt weiter auseinander. Unsere Demokratie befindet sich angesichts dieser Entwicklungen in einer Vertrauens- und Legitimationskrise. Das verschärft die Dringlichkeit einer Diskussion über einen alternativen gesellschaftlichen Entwicklungspfad.

Die Gewerkschaften sind näher dran an den Menschen, als die meisten anderen politischen Großorganisationen. Es ist deshalb Aufgabe der Gewerkschaften, betriebs- und tarifpolitisch für konkrete Verbesserungen zu sorgen. In Anbetracht der großen Herausforderungen – mit Klimawandel und Globalisierung seien nur zwei genannt – können Gewerkschaften gerade durch ihr Wissen aus Betrieben und Gesellschaft zur Diskussion alternativer Entwicklungspfade Wertvolles beitragen.

Die IG Metall führt diese Diskussion unter dem Leitbegriff „Kurswechsel“. Dieser Kurswechsel erfordert mehr als ein Nachjustieren weniger Stellschrauben. Wir brauchen grundlegende politische, gesellschaftliche und ökonomische Veränderungen, die sich am Ziel eines „guten und gelingenden Lebens“ für alle Menschen orientieren und ein produktives Zusammenspiel von wirtschaftlicher Dynamik, sozialer Gerechtigkeit, Innovationen und ökologischer Nachhaltigkeit ermöglichen. Für die IG Metall geht es um die Frage einer „humanen Ökonomie“. Es geht darum, wie es gelingen kann, qualitatives Wachstum, gute Arbeit, Gerechtigkeit, Nachhaltigkeit und demokratische Teilhabe für alle miteinander zu verbinden. Eine Veränderung zum Besseren ist möglich. Fünf Handlungsfelder stehen dabei im Zentrum:

**ERSTENS:** Den Wert der Arbeit erhalten und schützen. Die Arbeits- und Wirtschaftspolitik der nächsten Jahre muss „Gute Arbeit“ wieder zum Maßstab machen. Gute Arbeit ist die Voraussetzung für Integration in die Gesellschaft und Grundlage dafür, dass Menschen sich engagieren. Gute Arbeit ist auch für die Unternehmen und Betriebe von großem Vorteil. Im globalen Innovationswettbewerb werden sie nicht mit Billigarbeit, sondern nur mit einer Strategie, die auf „besser statt billiger“ setzt, bestehen können.

**ZWEITENS:** Den Kapitalismus in gerechtere Bahnen lenken. Die Wirtschaft muss den Menschen dienen. Dafür brauchen wir ein geregeltes Finanzsystem und einen aktiven Staat. Die Verwerfungen auf den Finanzmärkten durch hochspekulative Geschäfte stehen im grundsätzlichen Widerspruch zu einer nachhaltigen Wirtschaftsweise.

**DRITTENS:** Bildung für alle sicherstellen. Sie ist der Schlüssel für Fortschritt, Wachstum und Innovationen. Bildung fördert Potenziale und ist die richtige Antwort auf den drohenden Fachkräftemangel.

**VIERTENS:** Teilhabe sichern. Demokratie lebt von der Beteiligung der Menschen am politischen Prozess. Teilhabe in der Gesellschaft ist erst dann vollständig und lebendig, wenn sie auch in den Betrieben herrscht. Starke Betriebsräte und Mitbestimmung sind ein Erfolgsfaktor unserer industriellen Entwicklung. Die Demokratisierung der Wirtschaft muss deshalb ausgebaut werden.

**FÜNFTENS:** Den ökologischen Wirtschaftsumbau beschäftigungsfördernd und zügig vorantreiben. Werden die Beschäftigten beteiligt, kann er auf eine breite Basis gestellt und sozial gestaltet werden.

Wer einen Kurswechsel will, muss wissen, wo er hin will. Wir wollen ein Land das wirtschaftlich stark, dynamisch und innovativ ist, weil es gerecht ist. Ein

**„Teilhabe in der Gesellschaft ist erst dann vollständig und lebendig, wenn sie auch in den Betrieben herrscht.“**

Land, in dem es gute Arbeit statt prekärer Beschäftigung gibt. Ein Land, in dem die Gesellschaft zusammenhält und jeder Mensch die gleichen Chancen bekommt – unabhängig von Elternhaus, Hautfarbe oder Geschlecht. Unser Kompass sind Millionen Beschäftigte, zu denen wir wie kaum eine andere politische Organisation direkten Zugang haben, und die uns ihre Anliegen direkt mitteilen. Lasst uns diese Anliegen – mit und für die Menschen – gewissenhaft verfolgen. Dann werden wir auch als Organisationen weiter erfolgreich sein. ●

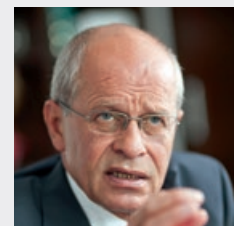


Foto: IG Metall

Berthold Huber, 63, ist seit 2007 Erster Vorsitzender der IG Metall. Auf dem außerordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall am 24. und 25. November in Frankfurt am Main tritt er nicht mehr zur Wahl an.

## Verjüngung

**IG Metall-Vorstand.** Unter dem Motto „Kurswechsel: Gemeinsam für ein gutes Leben“ findet am 24. und 25. November in Frankfurt am Main der 6. außerordentliche IG Metall-Gewerkschaftstag statt. Ziel ist die auf dem 22. Ordentlichen Gewerkschaftstag in Karlsruhe beschlossene Verjüngung des IG Metall-Vorstands. Demnach soll der Zweite Vorsitzende der IG Metall **Detlef Wetzel**, 60, für das Amt des Ersten Vorsitzenden kandidieren. Er folgt dann **Berthold Huber**. Für das Amt des Zweiten Vorsitzenden soll **Jörg Hofmann**, 57, Bezirksleiter des IG Metall Bezirks Baden-Württemberg, antreten. Als Hauptkassierer soll Vorstandsmitglied **Jürgen Kerner**, 44, **Bertin Eichler**, 60, folgen. Auch **Helga Schwitzer**, 62, stellt ihr Mandat vor Ablauf der Wahlperiode zur Verfügung. Als weitere geschäftsführende Vorstandsmitglieder stehen **Irene Schulz**, 49, Bezirkssekretärin aus Berlin-Brandenburg-Sachsen sowie **Wolfgang Lemb**, 51, Erster Bevollmächtigter der Verwaltungsstelle Erfurt, zur Wahl. Die geschäftsführenden Vorstandsmitglieder **Christiane Benner**, 45, und **Hans-Jürgen Urban**, 52, bleiben im Amt. ●

— ● IM NETZ —

[www.bit.ly/igm\\_2013](http://www.bit.ly/igm_2013)

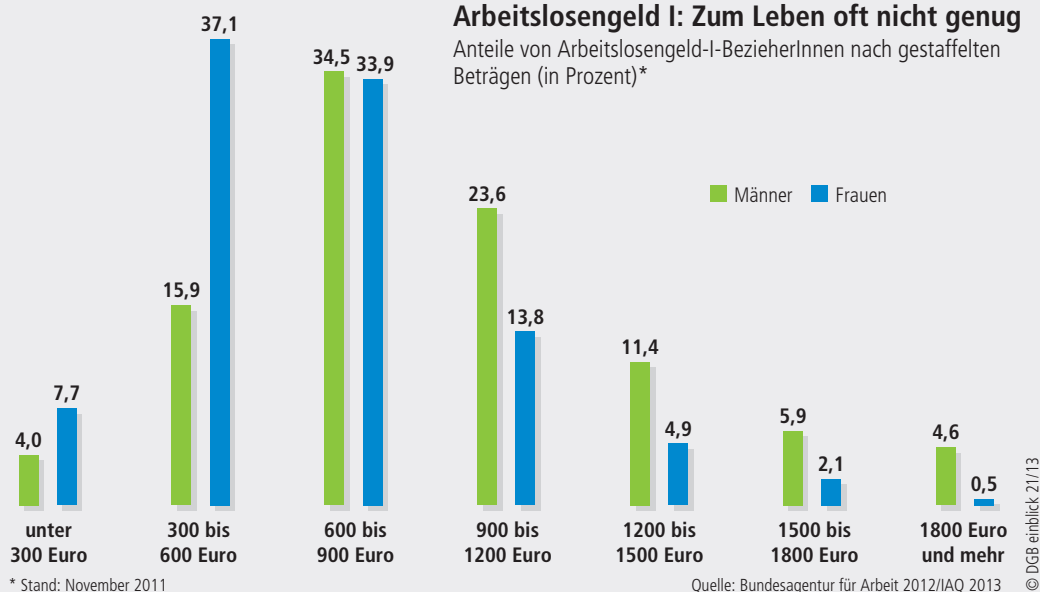
Weitere Infos, aktuelle Meldungen sowie den Livestream vom IG Metall-Gewerkschaftstag

● DIE DGB-GRAFIK

Als „bescheiden“ bezeichnet das Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ) die durchschnittliche Höhe des ausgezahlten Arbeitslosengeldes I im Jahr 2012. Demnach bekamen Männer im Schnitt 924 Euro, Frauen 697 Euro im Monat. Zahlen aus dem Jahr 2011 zeigen zudem: 78,7 Prozent der Frauen und 54,4 Prozent der Männer erhielten maximal 900 Euro im Monat. Seit 2004 haben sich die Leistungen nur leicht erhöht, von 866 auf 924 Euro bei den Männern beziehungsweise von 610 auf 697 Euro bei den Frauen.

**Arbeitslosengeld I: Zum Leben oft nicht genug**

Anteile von Arbeitslosengeld-I-BezieherInnen nach gestaffelten Beträgen (in Prozent)\*



● PERSONALIEN

Die Delegierten des 16. Ordentlichen NGG-Gewerkschaftstags haben **Michaela Rosenberger**, 53, mit 87 Prozent zur neuen Vorsitzenden gewählt. Sie folgt **Franz-Josef Möllenberg**, 60, der nach 21 Jahren in dieser Funktion nicht mehr zur Wahl angetreten ist. Rosenberger ist gelernte Hotelfachfrau und Berufsschulfachlehrerin. Seit 2003 war sie stellvertretende NGG-Vorsitzende. **Claus-Harald Güster**, 54, wurde mit 62 Prozent der Stimmen im Amt des Stellvertreters bestätigt. Als neuen stellvertretenden Vorsitzenden

wählten die Delegierten **Burkhard Siebert**, 49. Er erhielt 96 Prozent. Siebert war bislang Geschäftsführer der NGG-Region Heilbronn und stellvertretender Vorsitzender des NGG-Landesbezirks Südwest.

**Julia Böhnke**, 25, ehrenamtlich aktiv bei der DGB-Jugend, ist von der Vollversammlung des Deutschen Bundesjugendrings (DBJR) als stellvertretende Vorsitzende wiedergewählt worden. Böhnke vertritt im DBJR die Interessen der Gewerkschaftsjugend. Sie studiert Politikwissenschaft in Berlin.

● BUCHTIPP

**Wolfgang Däubler, Thomas Klebe, Peter Wedde, Thilo Weichert: Bundesdatenschutzgesetz – Kompaktkommentar zum BDSG, 2014, 902 Seiten, Bund-Verlag, 89,90 Euro**  
Arbeitnehmerdatenschutz ist ein komplexes und umfassendes Thema. Mit dem Kompaktkommentar zum Bundesdatenschutzgesetz erläutern ausgewiesene Experten die rechtlichen Feinheiten. Unter anderem beleuchten sie neueste Entwicklungen zu den Themen Videoüberwachung, Social Media und Auftragsdatenverarbeitung.

● TERMINE

- 26.11. DGB und TU Berlin, Start der Ringvorlesung „Smart Economy für nachhaltige Arbeit und nachhaltigen Wohlstand?“, Thema „Nachhaltigkeit und Neue Arbeit (Industrie 4.0)“, Berlin
- 26.11. Hans-Böckler-Stiftung und DGB NRW, Internationale Konferenz „Gute Arbeit und ökologischer Wandel“, Düsseldorf
- 26./27.11. DGB und Hans Böckler-Stiftung, Schöneberger Forum 2013 „Gute Arbeit – Faire Bedingungen“, Berlin
- 27./28.11. WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, WSI-Herbstforum 2013 „Aufbau statt Abbruch in Europa. Beschäftigung, soziale Sicherheit und industrielle Beziehungen in einem neuen Europa“, Berlin
- 28.11. DGB Berlin-Brandenburg, Berlinkonferenz zur Tarifpolitik „Loch an Loch und halten tut es doch? Ansätze zur Stabilisierung des Tarifvertragssystems“, Berlin
- 29.11. Gelber-Hand-Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“, Diskussion „NSU-Affäre – was bedeutet sie für die Zivilgesellschaft?“, Hattingen
- 30.11. dju in ver.di, dju-Journalistentag 2013, Berlin
- 30.11. DGB Sachsen und Arbeit und Leben, Konferenz „Inklusion grenzüberschreitend leben“, Görlitz
- 3.12. DGB und TU Berlin, Ringvorlesung „Nachhaltigkeit, gute Arbeit und Innovation“, Berlin

● SCHLUSSPUNKT

**„Ich habe noch keinen einzigen Sklaven in Katar gesehen. Die laufen alle frei herum.“**

Franz Beckenbauer, Vorsitzender der FIFA Task Force Football, über seinen Eindruck von den Arbeitsbedingungen im WM-Land Katar, heute journal vom 17.11.2013

**IMPRESSUM** einblick erscheint vierzehntäglich **Herausgeber:** DGB **Verlag:** Graewis Verlag GmbH  
**GeschäftsführerInnen:** Anne Graef, Dr. Peter Wilke **Redaktion:** Anne Graef (verantw.), Dr. Lena Clausen, Sebastian Henneke  
**Redaktionelle Mitarbeit:** Udo Böhlefeld, Birgit Böhret, Gunter Lange, 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 per E-Mail an: abo@graewis.de  
 Nachdruck frei für DGB und Gewerkschaften bei Quellenangabe und zwei Belegexemplaren. Alle Anderen nur nach schriftlicher Genehmigung durch den Verlag. Nachdruck von namentlich gezeichneten Artikeln nur nach Genehmigung durch Verlag und Autor.  
 HINWEIS: Anzeigeninhalte im einblick geben nicht die Meinung von Redaktion und Herausgeber wieder.



### Kopftuchverbot

#### Gilt nicht in der Verwaltung

Anders als bei einer Lehrerin im Schuldienst ist das Tragen eines Kopftuchs aus religiösen Gründen kein Hindernis, um als Beamtin im allgemeinen Verwaltungsdienst zu arbeiten.

**Verwaltungsgericht Düsseldorf,  
Urteil vom 8. November 2013 - 26 K 5907/12**

### Vermögenswirksame Leistungen

#### Dürfen Mindestlohn nicht verringern

Vermögenswirksame Leistungen dürfen nicht dem tariflichen Mindestlohn hinzugerechnet werden. Sie müssen zusätzlich zum Mindestlohn gezahlt werden. Denn vermögenswirksame Leistungen sind zwar von der Arbeitsleistung nicht trennbar. Sie unterscheiden sich aber vom Lohn im eigentlichen Sinne, denn sie tragen zur Bildung von Vermögen bei, in dessen Genuss der Arbeitnehmer binnen einer mehr oder weniger langen Frist kommen wird. Vermögenswirksame Leistungen zielen darauf ab, ein sozialpolitisches Ziel zu verwirklichen. Das hat der Europäische Gerichtshof auf entsprechende Fragen des Bundesarbeitsgerichtes geantwortet.

**Europäischer Gerichtshof,  
Urteil vom 7. November 2013 - C-522/12**

### Arbeitsgerichtsverfahren

#### Bei Versäumnisurteil Frist beachten

Die Prozesspartei, gegen die ein Versäumnisurteil ergangen ist, kann dagegen Einspruch einlegen. Dieser Einspruch muss innerhalb einer Woche nach Zustellung erfolgen. Das gilt auch, wenn die Partei nicht oder nicht ordnungsgemäß geladen war. Ob dies der Fall ist, kann nämlich nur bei zulässigem, insbesondere fristgerechtem Einspruch geprüft werden.

**Landesarbeitsgericht Nürnberg,  
Urteil vom 16. Juli 2013 - 6 Sa 230/13**

### Fristlose Kündigung

#### Muss unmissverständlich sein

Die ordentliche (fristgerechte) Kündigung ist der Regelfall einer Kündigung. Will der Arbeitgeber außerordentlich (fristlos) kündigen, so muss er dies dem Arbeitnehmer unmissverständlich mitteilen. Eine außerordentliche Kündigung aus betriebsbedingten Gründen ist nur ausnahmsweise zulässig.

**Landesarbeitsgericht München,  
Urteil vom 10. September 2013 - 32 Ca 5656/13**

### Überwachungseinrichtung

#### Konzernbetriebsrat zuständig

Der Konzernbetriebsrat ist für Regelungen zur Anwendung von Überwachungseinrichtungen zuständig, wenn Beschäftigte mehrerer Konzernunternehmen bei dem vorgesehenen Betriebsablauf von den Einrichtungen erfasst werden können. Damit hat das LAG Berlin-Brandenburg die begehrte gerichtliche Feststellungsklage eines Krankenhauskonzerns zurückgewiesen.

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,  
Beschluss vom 31. Juli 2013 - 17 TaBV 222/13**

### Spätehenklausel

#### Auch bei Heirat mit früherer Ehefrau

Eine Bestimmung in der Versorgungsordnung einer Unterstützungskasse, wonach ein Anspruch auf eine Witwen-/Witwerversorgung nur besteht, wenn die Ehe geschlossen wurde, bevor beim versorgungsberechtigten Mitarbeiter ein Versorgungsfall eingetreten ist (sogenannte Spätehenklausel), ist wirksam.

**Der Fall:** Der Arbeitnehmer war bei einer Firma beschäftigt, die Leistungen der betrieblichen Altersversorgung über eine Unterstützungskasse (UK) zugesagt hatte. Der Mann, seit Januar 1993 im Ruhestand, bezieht von der UK Leistungen der betrieblichen Altersversorgung nach deren Versorgungsordnung. Nach dieser Versorgungsordnung wird der hinterlassenen Ehefrau beim Tod eines Rentners Witwenrente gewährt, wenn die Ehe vor Eintritt des Versorgungsfalls geschlossen und bis zum Tod fortbestanden hat. Die Ehe, die im September 1959 geschlossen wurde, wurde im Dezember 1993 geschieden. Seit Juni 2008 war der Mann wieder mit seiner früheren Ehefrau verheiratet. Die UK teilte dem Mann mit, seine Ehefrau habe bei seinem Versterben keinen Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung, da die zweite Ehe mit ihr erst nach Eintritt in den Ruhestand geschlossen worden sei. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

**Das Bundesarbeitsgericht:** Die zweite, gegebenenfalls zur Witwen-eigenschaft führende Ehe, wurde erst nach Eintritt des Versorgungsfalls des Mannes geschlossen. Dass der Mann bereits während des Arbeitsverhältnisses in erster Ehe mit seiner jetzigen Ehefrau verheiratet war, ist unerheblich. Die Spätehenklausel ist wirksam. Sie ist weder eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters, noch verstößt sie gegen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.

**Bundesarbeitsgericht,  
Urteil vom 15. Oktober 2013 - 3 AZR 294/11**

### Weihnachtsfeier

#### Kein Anspruch auf „Weihnachtsgeschenk“

Hat ein Arbeitnehmer an einer betrieblichen Weihnachtsfeier nicht teilgenommen, hat er keinen Anspruch auf das bei diesem Anlass an die Mitarbeiter verschenkte iPad Mini.

**Der Fall:** Der Arbeitgeber, ein Handelsunternehmen mit etwa 100 Mitarbeitern, wollte mit dieser nicht angekündigten Geschenkkaktion die in der Vergangenheit geringe Teilnehmerzahl an Betriebsfeiern steigern und hat das iPad deshalb nur an die anwesenden ca. 75 Mitarbeiter bei der Weihnachtsfeier 2012 vergeben. Der klagende Arbeitnehmer verlangte die Herausgabe eines iPad mit der Begründung, er sei zum Zeitpunkt der Weihnachtsfeier arbeitsunfähig krank gewesen. Er berief sich auf die Gleichbehandlung und sah das iPad zudem als Vergütung an, die ihm auch während seiner Krankheit zustehe. Mit seiner Klage hatte er keinen Erfolg.

**Das Arbeitsgericht:** Der Arbeitgeber hat mit seiner „Überraschung“ ein freiwilliges Engagement außerhalb der Arbeitszeit belohnen wollen. Deshalb handelt es sich um eine Zuwendung eigener Art, die nicht mit einer Vergütung für geleistete Arbeit zu vergleichen ist. Der Arbeitgeber ist bei solchen Zuwendungen auch berechtigt, die Mitarbeiter unterschiedlich zu behandeln, wenn er damit das Ziel verfolgt, die Betriebsfeiern attraktiver zu gestalten und die Mitarbeiter zur Teilnahme zu motivieren.

**Arbeitsgericht Köln,  
Urteil vom 9. Oktober 2013 - 3 Ca 1819/13**