

Verbesserungen überfällig

Die Novellierung der Arbeitsstättenverordnung ist für den DGB ein wichtiger Schritt, um Stress am Arbeitsplatz zu verringern. Die Arbeitgeber sehen das anders.

Arbeitsschutz. Gut zehn Jahre alt ist die gültige Arbeitsstättenverordnung; die letzten Korrekturen gab es 2010. Seither hat sich die Arbeitswelt – insbesondere bei den technischen Anforderungen – massiv verändert. Für DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach sind die von der Bundesregierung geplanten Änderungen im Arbeitsschutz „wichtige Bausteine“, um dem Wandel in der Arbeitswelt besser gerecht zu werden. Die neu gefassten Vorgaben bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigen nun auch Faktoren, die die psychische Gesundheit beeinflussen. Für Buntenbach ist das „ein weiterer, kleiner Schritt in Richtung Anti-Stress-Verordnung“.

Obwohl die neue Verordnung gemeinsam im Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) erarbeitet wurde, klagen die Arbeitgeber vehement über die enorme Bürokratie, die ihnen nun aufgebürdet werde. Dem ASTA gehören ArbeitgebervertreterInnen ebenso an wie Gewerkschaften, Unfallversicherungsträger

und WissenschaftlerInnen. Der DGB sieht nicht das „Bürokratiemonster“, vor dem die Wirtschaft vehement warnt. „Die polemische Kritik“ zeigt für Annelie Buntenbach nur, dass die „Arbeitgeberverbände sich einem modernen Arbeitsschutz verweigern“. Zwei Jahre wurde immerhin um die Neuregelungen gerungen, die nun vom Präsidenten der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, Ingo Kramer, kritisiert wird. Für den DGB ist die Kritik nicht nachvollziehbar. Arbeitsschutz sichere die Gesundheit der Beschäftigten, dies sei auch im Interesse der Arbeitgeber, gerade im Hinblick auf die demografische Entwicklung und die erforderliche Fachkräftesicherung.

Eine der Veränderungen betrifft die Bildschirmarbeitsverordnung. Sie gilt seit 1996. Der Gesetzesentwurf der Bundesregierung sieht vor, sie dem Stand der Technik anzupassen und in die Arbeitsstättenverordnung zu integrieren. Damit werde Bürokratie abgebaut, so der DGB. Auch Teleheimarbeitsplätze in der Verordnung zu erfassen, ist für den DGB wichtig: Gerade sie ermöglichen es, Kinderbetreuung oder Pflege besser mit dem Job zu vereinbaren. Das gibt den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität und macht Unternehmen attraktiver, um Fachkräfte zu halten und zu gewinnen.

Die Neufassung der Arbeitsstättenverordnung wurde vor drei Monaten vom Bundeskabinett beschlossen. Nachdem der Bundesrat im Dezember Änderungswünsche nachreichte, muss die Bundesarbeitsministerin den Text erneut im Kabinett vorlegen. Das war für Anfang Februar vorgesehen, die Beratung im Kabinett wurde jedoch erst einmal verschoben. ●

Der Entwurf für eine neue Arbeitsstättenverordnung:

! www.bit.ly/ArbStättBMAS

● INHALT

- 3 EU-Datenschutzreform**
Nackscanner am Werkstor
- 5 Altenpflege**
Berufe aufwerten
- 7 Politikwechsel in Europa**
Plädoyer von Reiner Hoffmann

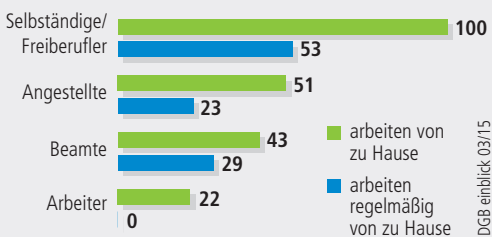
Jobs in Europa

EU-Kommission. Der Investitionsplan der EU-Kommission, mit Hilfe öffentlicher und privater Mittel Europas Wettbewerbsfähigkeit zu steigern, könnte nach Berechnungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gut zwei Millionen Arbeitsplätze schaffen. Der Plan sei „eine gute Ergänzung“ zu den Maßnahmen der Europäischen Zentralbank, erklärte Raymond Torres, Direktor der ILO-Forschungsabteilung. Die ILO erwartet, dass bei der Mittelverteilung die großen Unterschiede zwischen den EU-Ländern berücksichtigt werden. Staaten mit hoher Arbeitslosigkeit wie Spanien oder Griechenland hätten Vorrang. Die Herausforderung sei, die „Mitteln Ländern und Wirtschaftszweigen zuzuweisen, die sie tatsächlich am dringendsten benötigen“. Auch der DGB hat den Investitionsplan begrüßt, hält ihn aber für nicht ambitioniert genug. ●

! www.ilo.org/berlin

Homeoffice wird oft genutzt

Anteil der Erwerbstätigen, die von zu Hause aus arbeiten, nach Beschäftigungsgruppen (in Prozent)



Gut die Hälfte aller Angestellten nutzt die Chance, ihre Arbeit von zu Hause zu erledigen, zumindest gelegentlich.

● PLUS/MINUS

+ „Nur mitbestimmte Arbeit ist gute Arbeit“, kommentiert der SPD-Bundestagsabgeordnete **Bernd Rützel** den Antrag der Grünen, die Rechte von Betriebsräten zu stärken.

- Der Bundestagsabgeordnete **Matthäus Strebl** (CSU) ist gegen den Antrag der Grünen zur Stärkung der Betriebsräte, weil er sein Ziel verfehlt und „Bürokratie aufbaut“.

● IM NETZ

www.dgb.de/-eBp
DGB-Expertenchat zum Mindestlohn am 12. Februar von 17 bis 19 Uhr: DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körtzell beantwortet Fragen live.

Gemeinsam für fairen Handel

Freihandelsabkommen. Keine Abkommen auf „Kosten von Demokratie und Rechtsstaat, Umwelt-, Arbeits- und Sozialstandards, Subsidiarität und kultureller Vielfalt“, fordern elf Institutionen und Verbände in einem gemeinsamen Positionspapier. Mit dabei sind der DGB, ver.di und die IG Metall. In dem Papier sind fünf Punkte aufgelistet, die für die Verbände entscheidend sind, wenn es um die Zustimmung zu Freihandelsabkommen wie TTIP mit den USA, aber auch CETA mit Kanada geht. Dazu zählen die Standards im Arbeitsrecht oder im Verbraucherschutz, die erhalten werden müssten. DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell betont, dass die Gewerkschaften auch auf die Einhaltung der ILO-Kernarbeitsnormen bei allen Vertragsparteien pochen.

DIE INITIATOREN
Akademie der Künste, Bund für Umwelt und Naturschutz Deutschland (BUND), Bund Ökologische Lebensmittelwirtschaft, DGB, Deutscher Kulturrat, Deutscher Naturschutzring, Deutscher Städtetag, IG Metall, Transparency International, Verbraucherzentrale Bundesverband, ver.di

Der Investorenschutz wird von der Initiative klar abgelehnt. Er sei eine „nicht zu akzeptierende Einschränkung staatlicher Handlungsmöglichkeiten und demokratischer Entscheidungsverfahren“. Bei den

Dienstleistungen stört die Kritiker die geplante Negativliste. Auf dieser Liste werden die Dienstleistungen aufgeführt, die von dem Abkommen nicht betroffen sind. Problematisch sei dieses Verfahren schon wegen der unterschiedlichen Definitionen von Dienstleistungen. Geplant ist, dass die jetzt erarbeitete Negativliste nicht mehr erweitert werden kann. Mit einer solchen geschlossenen Liste könnten künftige Entwicklungen nicht berücksichtigt werden.

Zudem bestehe die Gefahr, dass auch im Dienstleistungsbereich nur eine Richtung angestrebt wird: weitreichende Liberalisierung. Stefan Körzell fürchtet, dass auch Re-Kommunalisierungen, wie sie derzeit von einigen Kommunen betrieben werden, nicht mehr möglich sind. Einschränkungen können auch den Klimaschutz und die Energiepolitik betreffen.

Klaus Staeck, Präsident der Akademie der Künste, und Olaf Zimmermann, Geschäftsführer des Deutschen Kulturrates, fürchten Einschnitte bei der Kulturförderung und dem Urheberrecht. „Wir haben etwas zu verteidigen“, begründet Hubert Weiger, Präsident des Bundes für Umwelt und Naturschutz, den Zusammenschluss. Gemeinsam, so hofft die Initiative, gelingt es ihnen, mehr Druck auf die Politik auszuüben, bei den Verhandlungen entsprechende Änderungen zu erreichen. ●

! www.dgb.de/-/eER

Gesetz liegt vor

Frauenquote. In erster Lesung hat der Bundestag sich mit dem geplanten Gesetz zur Frauenquote in Aufsichtsräten Ende Januar befasst. Der Entwurf, der einen Anteil von 30 Prozent Frauen in börsennotierten oder mitbestimmungspflichtigen Unternehmen vorsieht, wird von der Wirtschaft heftig kritisiert. Aber auch der DGB wünscht sich noch Änderungen. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack will, dass Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbank getrennt bewertet werden. In 39 der 100 börsennotierten Unternehmen erfülle die Arbeitnehmerbank bereits jetzt die künftige Quotenforderung. Dagegen könne die Arbeitgeberbank nur in elf Firmen heute schon der Quote gerecht werden. Kritisch bewertet der DGB die vorgesehenen Nominierungs- und Wahlverfahren. Es bestehe die Gefahr, dass „elementare Fragen“ erst durch eine entsprechende Rechtsprechung entschieden werden müssen. „Wir brauchen aber Rechtssicherheit“, fordert Hannack und verlangt Nachbesserung durch den Gesetzgeber. ●

Brummifahrer müssen warten

Mindestlohn. Lkw-FahrerInnen, die Deutschland als Transitland durchqueren, steht nach dem Gesetz der Mindestlohn von 8,50 Euro ebenso zu wie ihren deutschen KollegInnen, erhalten sollen sie ihn dennoch nicht. Zwar hatten die polnischen Gewerkschaften gemeinsam mit dem DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann an Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) appelliert, dafür zu sorgen, dass die polnische Transportbranche den deutschen Mindestlohn zahlen muss. Im Transitverkehr, so entschied nun das Ministerium, müssen die FahrerInnen vorläufig auf den Mindestlohn verzichten. Die Regelung werde ausgesetzt, bis europarechtliche Fragen geklärt seien, erklärte Nahles. Der DGB-Vorsitzende verweist auf das Gesetz, das „ausdrücklich Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland“ verpflichtet, den Mindestlohn zu zahlen. ●

! www.dgb.de/-/eQ2

● IM BLICKPUNKT



„Über 125 000 Unterschriften ‚Für bezahlbaren Strom und gute Arbeitsplätze‘ sprechen eine deutliche Sprache“, so der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Anfang Februar überreichten Hoffmann und der IG BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis Bundeswirtschaftsminister Sigmar Gabriel mehrere tausend Seiten Unterschriftenlisten. Die Energiewende müsse sich künftig mehr an sozialen und ökonomischen Faktoren ausrichten, fordern DGB und IG BCE.

CSU heizt Mindestlohn-Streit an

„Diese Bürokratie muss weg“, begründet der bayerische Ministerpräsident Horst Seehofer die Änderungswünsche seines Ministerrates am Mindestlohngesetz. Für den DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann ist „das Gezeter nicht mehr nachvollziehbar“. Die Pflicht, die Arbeitszeit zu dokumentieren, gelte für Branchen, die „immer wieder durch Schwarzarbeit und Lohnbetrug aufgefallen sind“. Die CSU fordert aber noch mehr. Unter anderem sollen Auftraggeber nicht mehr für Subunternehmer haften, die den Mindestlohn nicht zahlen, und die Kontrollen durch den Zoll sollen „als Sofortmaßnahme“ ausgesetzt werden.

● TELEGRAMM

Erfahrung schätzen die Beschäftigten bei ihren Betriebsräten. Nach einer Umfrage des Kölner Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) wurden zwei Drittel der amtierenden Betriebsräte wieder gewählt. Die Belegschaften setzen offenbar auf Lebens- und Berufserfahrung, kommentiert das IW. ! www.iwkoeln.de

Abgelehnt hat der Umwelt- und Bauausschuss des Bundestages einen Antrag der Fraktion Die Linke, den sozialen Wohnungsbau stärker zu fördern. Die Grünen, die ebenfalls mehr Mittel für den sozialen Wohnungsbau fordern, wollen vor einer Mittelaufstockung über eine Reform der Förderbedingungen und eine längere Belegungsbindung diskutieren.

Besseren Schutz fordern die Grünen für Beschäftigte, die erstmals einen Betriebsrat wählen wollen. Der Antrag der Fraktion (einblick 19/2014) wurde an die Fachausschüsse überwiesen.

Der Nacktscanner am Werkstor

Brüssel arbeitet an einer Verordnung zum Datenschutz. Sie könnte für Beschäftigte erhebliche Verschlechterungen bringen.

Europäische Union. Aus Brüssel droht Ungemach für die Persönlichkeitsrechte von ArbeitnehmerInnen: Die EU arbeitet derzeit an einer Verordnung, mit der europaweit der Datenschutz geregelt werden soll. Sie könnte strengere nationale Regelungen für den Datenschutz am Arbeitsplatz aushebeln. Dagegen wehrt sich der DGB. „Die Verordnung würde einer weitflächigen Überwachung von Beschäftigten Tür und Tor öffnen“, befürchtet DGB-Bundesvorstandsmitglied Annelie Buntenbach. „Das müssen wir verhindern.“ Die EU will die veralteten Regeln zum Datenschutz aus dem Jahr 1994 modernisieren. Das befürwortet auch der DGB. „Das ist prinzipiell eine gute Sache“, sagt Ralf-Peter Hayen, Europarechtsexperte des DGB. So will Brüssel den Datenkraken im Internet endlich Zügel anlegen.

Aber gerade im Bereich des Beschäftigtendatenschutzes drohen Verschlechterungen. Nach derzeitigem Verhandlungsstand sieht die Verordnung für den Schutz von Beschäftigten lediglich minimale Standards vor. Aber weil es sich um eine Verordnung handelt, wären diese Standards unmittelbar bindendes Recht für die Mitgliedsstaaten. Nationale Gesetze dürften diese EU-Vorgaben nicht verbessern. Damit würden strengere deutsche Regelungen und die wegweisenden Urteile des Bundesverfassungsgerichts unterlaufen. Auch Betriebsvereinbarungen zum Schutz von Arbeitnehmerdaten würden ausgehebelt. Die EU-Mitgliedsstaaten dürften zwar für den Datenschutz am Arbeitsplatz prinzipiell Regeln erlassen, die „spezifischer“ sind, also ihn ausgestalten. Aber strenger als das europaweite Recht sollen diese nationalen Anpassungen im Beschäftigtendatenschutz nicht sein. Auf dieses Prinzip haben sich die europäischen Innen- und Justizminister im Dezember 2014 verständigt. Konkret würde das bedeuten: Liebe sich aus der EU-Verordnung der Einsatz von Nacktscannern zum Beispiel an Flughäfen herleiten, dann könnten auch Arbeitgeber auf die Idee kommen, solche Geräte am Werkstor einzusetzen – und sich dabei auf Europarecht berufen.

Für Annelie Buntenbach ist das eine Einladung zum großen Datenmissbrauch am Arbeitsplatz. „Heimliche Überwachung per Video und Audio am Arbeitsplatz könnten erlaubt sein. Denn der Einsatz von Kameras und Mikrofonen im Betrieb ist ja nicht explizit untersagt“, erklärt sie. „Betriebsräte wären machtlos. Denn Betriebsvereinbarungen, die solche Praktiken heute verbieten, könnten wegen des Vorrangs des Europarechts



ihre Wirkung verlieren.“ Buntenbach sieht die Bundesregierung gefordert: Sie solle in den abschließenden Verhandlungen zwischen Rat, Parlament und Kommission darauf drängen, dass strengere nationale Regeln möglich sind. Lasse sich dies nicht durchsetzen, solle es besser gar keine Regelung zum Beschäftigtendatenschutz in der EU-Verordnung geben.

Ein weiterer Knackpunkt ist die „freiwillige Einwilligung“ der Beschäftigten zur Verarbeitung ihrer Daten durch den Arbeitgeber. Ursprünglich sollte sie keine Rechtsgrundlage darstellen. Denn nur zu oft ist das Ja nicht freiwillig zustande gekommen, sondern durch Druck. Schließlich sind Beschäftigte von ihrem Arbeitgeber abhängig. Im Laufe der Verhandlungen im EU-Parlament kam ein dubioser Zusatz hinzu: Die Zustimmung des/der Arbeitnehmers/in stelle dann keine Rechtsgrundlage dar, „wenn die Einwilligung nicht freiwillig erfolgt ist“. Dazu Hayen: „Das stellt den Sinn des angedachten Schutzes auf den Kopf. Und wer soll das beweisen?“

Der Streit um den Arbeitnehmerdatenschutz ist nicht neu. Bereits die ehemalige schwarz-gelbe Bundesregierung arbeitete an einem Gesetz, das für Beschäftigte nichts Gutes bedeutet hätte. So wäre etwa die Überwachung per Video im Betrieb leichter möglich gewesen. Vor zwei Jahren zog die Bundesregierung den Entwurf nach massivem Protest der Gewerkschaften zurück. „Die Verschlechterungen, die wir damals national abgewehrt haben, könnten jetzt durch die europäische Hintertür doch noch eingeführt werden“, befürchtet Hayen. „Dagegen werden wir mobilisieren.“ ●

Cartoon: Thomas Pläßmann

Das Problem mit dem Terror und den Daten

Daimler. Die Fahndung nach Terroristen und ihren Unterstützern macht auch vor den Belegschaften im Betrieb nicht halt. Denn nach EU-Recht müssen Unternehmen sicherstellen, dass sie keine Terrorverdächtigen unterstützen. Das heißt konkret, dass ein Arbeitgeber einem Beschäftigten, der auf einer Fahndungsliste der EU- oder der US-Behörden steht, auch kein Entgelt zahlen darf. Deshalb gleichen viele Unternehmen die Daten ihrer Beschäftigten mit den Listen ab. Das stellt auch Betriebsräte

vor Probleme: Wie können die Daten der Beschäftigten so gut wie möglich geschützt werden? Was passiert mit KollegInnen, die durch eine Verwechslung ins Fadenkreuz der Terrorfahnder geraten sind?

Der Daimler-Betriebsrat hat dazu jüngst mit der Unternehmensleitung eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen, die für Schlagzeilen sorgte. Die Vereinbarung legt fest, wie der Datenabgleich genau vor sich geht. „Grundsätzlich gilt das Prinzip der Datensparsamkeit“, erklärt eine Sprecherin des Be-

triebsrates. Außerdem gehe es darum, „zu Unrecht Verdächtige zu schützen und ihnen bei der Rehabilitation zu helfen.“ Gibt es bei dem Datenabgleich einen Treffer, müssen zunächst alle Beteiligten informiert werden, und es wird Stillschweigen vereinbart. Bestätigt sich nach einer zweiten Prüfung die Übereinstimmung der Daten, wird das Entgelt bis zur letzten Klärung auf ein Treuhandkonto gezahlt. Wird ein/e Beschäftigte/r fälschlicherweise auf einer Terrorliste geführt, hilft ihr/ihm das

Unternehmen dagegen vorzugehen. Er oder sie erhält Unterstützung, um eine Entlistung zu erreichen – ein aufwändiger und komplizierter Prozess, um von der Liste gestrichen zu werden.

Die IG Metall hält den Abschluss solcher Betriebsvereinbarungen für sinnvoll. Der Betriebsrat hat keinen Einfluss darauf, ob Unternehmen ein Datenscreening durchführen. Beim „Wie“ kann der Betriebsrat aber mitbestimmen. Für ihre Betriebsräte hält die IG Metall eine Musterbetriebsvereinbarung bereit. ●

Rendezvous mit Frankreich



Festival. Die 69. Ruhrfestspiele vom 1. Mai bis 15. Juni stehen ganz im Zeichen Frankreichs. Im „Tête à tête“ – so das diesjährige Schwerpunktthema – mit dem Nachbarland werden Klassiker wie „Bonjour Tristesse“, „Madame Bovary“, „Der eingebildete Kranke“ und Schillers „Jungfrau von Orléans“ gezeigt. SchauspielerInnen lesen Werke der Literaturnobelpreisträger Albert Camus, Jean-Paul Sartre und Patrick Modiano und runden die Hommage an die französische Kultur ab. Neben französischen Schauspielstars wie Juliette Binoche stehen deutsche Theatervirtuosen wie Ulrich Matthes, Corinna Harfouch, Hannelore Elsner und Rufus Beck auf der Bühne. Als besonderes Highlight interpretiert Dominique Horwitz am 14. Juni Lieder von Jacques Brel im Open-Air-Konzert. Insgesamt zeigen die Ruhrfestspiele 85 Produktionen mit 205 Aufführungen an elf Spielstätten, darunter zwölf Uraufführungen und acht Deutschlandpremiere. Erstmals werden auch Kinder- und Jugendtheaterprojekte aufgeführt.

Die Ruhrfestspiele, deren Gesellschafter der DGB ist, sind das älteste

Theaterfestival Europas. Sie fanden zum ersten Mal 1947 statt. Damals bedankten sich Hamburger SchauspielerInnen mit Aufführungen für die Solidarität der Recklinghäuser Bergleute, die im Winter zuvor Kohle zum Heizen der Theater – an den Alliierten vorbei – nach Hamburg geschickt hatten. ●

www.ruhrfestspiele.de

● INTERREGIO

Der **DGB Sachsen** hat gemeinsam mit der **Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft (VSW)** eine **Erklärung „Für Demokratie, Freiheit und Weltoffenheit“** unterzeichnet. Darin wenden sie sich gegen „jede Form von Extremismus“. Die „Toleranz gegenüber Ausländern, Andersgläubigen und Minderheiten“ sei ein wichtiger Baustein der demokratischen Grundordnung. | www.sachsen.dgb.de/-lekV

Der **DGB Nordwürttemberg**, die **IG Metall** und die **KAB** haben den **Fotowettbewerb „Arbeit – Zeit – Leben“** gestartet. Menschen, die im **Landkreis Ludwigsburg leben oder arbeiten**, können **Fotos einreichen**, die das Spannungsfeld aus **Arbeitswelt, (Frei)Zeit und Leben** zeigen. Einsendeschluss ist der **8. März**. | www.nordwuerttemberg.dgb.de/-le41

DGB-Broschüre: Mindestlohngesetz für Experten

Bis zu drei Jahre nach Fälligkeit können ArbeitnehmerInnen den Anspruch auf den Mindestlohn geltend machen. Das sieht das Mindestlohngesetz vor. Sie können ihren Anspruch auch dann noch durchsetzen, wenn sie den Arbeitsplatz gewechselt haben. Damit geht das Gesetz weit über die Regelung in den meisten Tarifverträgen hinaus. Dort verfällt der Entgeltanspruch in der Regel nach sechs Monaten. Umfassend informiert die neue Rechtsbroschüre des DGB über das Gesetz. So wird das Verhältnis von gesetzlichem Mindestlohn und Branchen- und Ländermindestlöhnen erklärt. Ebenso wird verdeutlicht, welche Zuschläge nicht auf die 8,50 Euro ange-

rechnet werden dürfen. Die Broschüre zeigt, wie die Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber durchgesetzt werden können – notfalls gerichtlich.

Die Publikation wendet sich in erster Linie an AnwältInnen, RichterInnen und beratende GewerkschaftssekretärInnen. Sie enthält den kompletten Gesetzestext und behandelt in vier Kapiteln den Anspruch auf Mindestlohn, die Zahlung des Mindestlohns, die Melde- und Dokumentationspflichten des Arbeitgebers sowie Ausnahmen und Sonderregelungen. Die Broschüre kann im DGB-Bestellservice für zwei Euro plus Versandkosten bestellt werden.

www.bit.ly/MiLo-Gesetz

Geld macht unabhängig

Projektaufakt. Das DGB-Projekt „Was verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit!“ lädt am 25. Februar zu seiner Auftaktveranstaltung nach Berlin ein. Der Open Space-Workshop steht unter dem Motto „Frauen haben wirtschaftliche Unabhängigkeit verdient – machen wir es möglich“ und wendet sich an politische Akteure, GewerkschafterInnen, betriebliche InteressenvertreterInnen und interessierte Frauen. Im Mittelpunkt steht die Frage, welche Bedingungen für eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen erfüllt sein müssen. ●

www.was-verdient-die-frau.de

Digitalisierung und Arbeit

Forum. Der Evangelische Verband Kirche-Wirtschaft-Arbeitswelt (KWA) diskutiert am 20. und 21. März in Berlin über das Thema „Schöne neue Datenwelt? Chancen und Risiken der Wirtschaft 4.0“. Im Zentrum stehen die Auswirkungen der digitalen Revolution auf Handwerk, Industrie, Handel und Gesellschaft. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann diskutiert mit VertreterInnen aus Kirche und Wirtschaft die aktuellen Herausforderungen der Digitalisierung für die Arbeitswelt. ●

www.forum-kwa.de

● BUCHTIPP



Maren Bullermann: Der Betriebsratscoach. Unterstützung für erfolgreiche Arbeit, tredition-Verlag 2014, 335 Seiten, 19,80 Euro

Die Autorin, selbst erfahrene Betriebsrätin, zeigt in dem Ratgeber, was Betriebsratsarbeit erfolgreich macht. Von den rechtlichen Grundlagen im Betriebsverfassungsgesetz über die Durchsetzung der Rechte gegenüber dem Arbeitgeber bis hin zur Organisation von Betriebsratssitzungen

bietet das Buch hilfreiche Informationen für Neulinge und erfahrene Betriebsräte. Neben Strategie- und Kommunikationstipps werden Grundzüge der Projektplanung und -durchführung vorgestellt. Auch Hinweise zur erfolgreichen Verhandlungsführung fehlen nicht. Aufgelockert wird der übersichtlich strukturierte Ratgeber durch Karikaturen sowie Tipps und Tricks der Comicfigur „Lilo Locker“. Das Buch zeigt alle Aspekte erfolgreicher Betriebsratsarbeit und motiviert durch lockeren Stil und viel Kompetenz.

Gedenken

Bergen-Belsen. Die IG Metall Niedersachsen/Sachsen-Anhalt lädt am 8. Mai – 70 Jahre nach der Befreiung Deutschlands – zur Gedenkveranstaltung an die Opfer des Faschismus ein. In der Gedenkstätte Bergen-Belsen berichten zwei Überlebende der Nazizeit über Verfolgung und Terror zwischen 1933 und 1945. Gewerkschaftsjugendliche stellen ihr Engagement in der Gedenkarbeit vor. ●

www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de

Pflegeberufe aufwerten

AltenpflegerInnen werden wesentlich schlechter bezahlt als Beschäftigte in der Krankenpflege. Das zeigt eine neue IAB-Studie. DGB und ver.di fordern eine deutlich höhere Bezahlung und bessere Ausbildungsbedingungen.

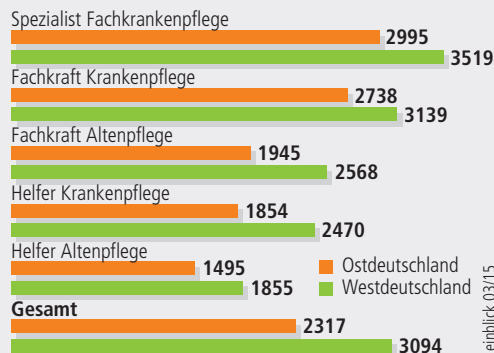
Altenpflege. Ihr Job ist hart, die Anerkennung gering. Wie schlecht die Bezahlung von AltenpflegerInnen ist, belegt eine IAB-Studie, die Karl-Josef Laumann (CDU), Pflegebevollmächtigter der Bundesregierung, Ende Januar vorstellte. Danach verdienen Beschäftigte in der Altenpflege bis zu 30 Prozent weniger als ihre KollegInnen in der Krankenpflege. Ein erhebliches Lohngefälle gibt es außerdem zwischen Ost und West und Nord und Süd.

Für die Gewerkschaften belegt die Studie den immensen Handlungsdruck. Bereits jetzt ist der Fachkräftemangel in der Altenpflege groß – und er wird steigen. Experten sind sich einig, dass mangelhafte Ausbildung und schlechte Arbeitsbedingungen zu den Ursachen für den drohenden Pflegekräftenotstand gehören. Um Altenpflegeberufe attraktiver zu machen, „müssen die Beschäftigten deutlich besser bezahlt werden“, fordert DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. Sylvia Bühler vom ver.di-Vorstand will einen bundesweiten verbindlichen Personalschlüssel in der Altenpflege.

Anzeige

Große Unterschiede

Durchschnittliche Bruttomonatsentgelte* von Vollzeitbeschäftigten in der Pflege (in Euro)



*inklusive Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld
Quelle: IAB, Pflegebevollmächtigter der Bundesregierung

© DGB einblick 03/15

Das Lohngefälle in den Pflegeberufen ist riesig. So bekommt eine Altenpflegerin im Osten rund 1000 Euro weniger als ihre westdeutsche Kollegin.

Ausreichend Personal und eine faire Bezahlung würden der Altenpflege die verdiente Anerkennung bringen. Notwendig sind aber auch Verbesserungen in der Ausbildung. Dazu gehört, „dass die Länder endlich die Voraussetzungen dafür schaffen, dass alle Träger an den Ausbildungskosten beteiligt werden“, so Buntenbach. ●

Kleine Schritte

Pflegereform 2015. Der „große Wurf“ ist der Bundesregierung mit der Pflegereform 2015 aus Sicht des DGB nicht geglückt, ein paar Verbesserungen gibt es aber schon – sowohl für die Versicherten als auch für die Pflegekräfte. So ist seit dem 1. Januar gesetzlich erstmals verankert, dass die tarifliche Bezahlung der Pflegekräfte Grundlage für Vereinbarungen von Pflegeeinrichtungen mit den Kostenträgern, etwa den Pflegekassen, ist. Damit soll ausgeschlossen werden, dass Tarifentgelte als unwirtschaftlich abgelehnt werden können. Was die Pflegereform 2015 den Pflegebedürftigen und ihren Angehörigen bringt, beschreibt der gerade erschienene DGB-Ratgeber „Pflegereform 2015 – Infos für Versicherte und Angehörige“. Er kostet 0,33 Euro/Exemplar plus Versandkosten. ●

Bestellungen: | www.bit.ly/pflege_2015

GEWERKSCHAFT NAHRUNG · GENUSS · GASTSTÄTTEN



Unsere Gewerkschaft NGG sucht im Rahmen ihrer Nachwuchsförderung zum 01.10.2015 mehrere

Gewerkschaftssekretäre zur Ausbildung (w/m),

die zusammen mit anderen etwas für andere bewegen, mit reflektierten, eigenen Positionen auf andere zugehen und sich für die Werte der NGG einsetzen möchten.

Auf folgende Aufgaben wirst Du bei uns systematisch vorbereitet:

- ☞ Praxiseinsätze auf den Arbeitsebenen zu allen relevanten Branchen der NGG
- ☞ Gewerkschaftliche Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit
- ☞ Beratung von Mitgliedern bei arbeits- und tarifrechtlichen Bestimmungen
- ☞ Organisation und Qualitätssicherung der Arbeitsabläufe in der Region
- ☞ Vorbereitung und Durchführung von Sitzungen, Veranstaltungen und Konferenzen
- ☞ Zusammenarbeit mit Betriebsräten und Gremien
- ☞ Vorbereitung von und Mitwirkung bei Tarifverhandlungen
- ☞ Mitgliederwerbung und -bindung

Du passt zu uns, wenn Du folgenden Anforderungen entsprichst:

- ☞ siehe www.ngg.net/jobs

Wir bieten Dir:

- ☞ ein intensives Qualifizierungsprogramm mit Seminar- und Trainingsphasen, das Dich auf Deine Aufgaben vorbereitet und Dir vertiefte Einblicke in die Gewerkschaftsarbeit gibt.
- ☞ nicht nur einen Job für 24 Monate, sondern eine langfristige Berufsperspektive als Gewerkschaftssekretär (w/m) mit spannenden Aufgaben bei der Mitgliederbetreuung und der professionellen Beratung betrieblicher Interessenvertretungen, bei gewerkschaftlichen Kampagnen und der Werbung neuer Mitglieder.

Haben wir Dein Interesse geweckt?

Wir freuen uns auf passende Bewerbungen, insbesondere von Frauen. Sende uns bitte Deine aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen **bis zum 15.03.2015 an: Gewerkschaft NGG, Personalabteilung, Stichwort: „S.z.A.“, Haubachstr. 76, 22765 Hamburg oder an: hv.personal@ngg.net**



| Vorstand

Stellenanzeige

Die IG Metall zählt mit 2,3 Mio. Mitgliedern zu den größten Gewerkschaften weltweit. Im Mittelpunkt stehen unsere Mitglieder, die wir zur Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen aktivieren.

Ab Sommer 2015 suchen wir für den Bezirk Baden-Württemberg mit verschiedenen Einsatzorten in Baden-Württemberg

Organizer/innen bzw. politische Sekretär/innen für Erschließungsprojekte

Deine Aufgaben:

- ▶ Initiierung und Steuerung von Projekten zur stärkeren betrieblichen Verankerung der IG Metall; insb. Ansprache von Beschäftigten, Gewinnung und Aktivierung von Gewerkschaftsmitgliedern und Qualifizierung betrieblicher Interessenvertreter
- ▶ Unterstützung bei der Durchführung von BR- und VL-Wahlen
- ▶ Planung und Durchführung betrieblicher Kampagnen und einer betriebsbezogenen Öffentlichkeitsarbeit

Das treibt Dich an und zeichnet Dich aus:

Du möchtest gemeinsam mit Gewerkschaftsmitgliedern und Beschäftigten Arbeitsbedingungen in den Betrieben verbessern. Du denkst politisch – dabei beginnt für Dich Politik vor Ort im Betrieb. Du bist neugierig auf Menschen und möchtest sie begeistern.

Fachlich und methodisch bringst du idealerweise mit:

- ▶ eine berufliche Ausbildung und mehrjährige Berufserfahrung oder einen (Fach-)Hochschulabschluss
- ▶ Erfahrung in der betrieblichen Interessenvertretung, in der Bildungsarbeit oder politisches bzw. soziales Engagement
- ▶ Sehr gute Kommunikationsfähigkeiten sowie Konfliktfähigkeit, Verhandlungsgeschick und Durchsetzungsfähigkeit
- ▶ Teamfähigkeit, sicheres Auftreten und hohe Einsatzbereitschaft
- ▶ Fähigkeit selbstständig zu planen und zu organisieren
- ▶ Kenntnisse und Erfahrungen mit Methoden des Organizing sind wünschenswert.

Unser Angebot für Dich:

Wir bieten ein professionelles und anspruchsvolles Arbeitsumfeld:

- ▶ einen Job, bei dem kein Tag wie der andere ist, und eine sinnstiftende Aufgabe
- ▶ Inspiration und Raum für eigene Ideen in einem Team, das Deine Individualität und Deinen Gemeinschaftsgeist schätzt
- ▶ attraktives Vergütungspaket und eine langfristige Perspektive
- ▶ Möglichkeiten zur individuellen Weiterbildung
- ▶ die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist uns ein wichtiges Anliegen

Du hast Interesse?

Dann bewirb Dich bitte **bis zum 20.02.2015** unter Angabe Deiner Gehaltsvorstellung und dem frühestmöglichen Eintrittsdatum über unser Onlineportal:

www.igmetall.de > **IG Metall** > **Job & Karriere** > **Freie Stellen** > **Bezirk Baden-Württemberg.**

Bei Fragen wende Dich bitte an Martin Gürtler, Bezirksleitung Baden-Württemberg, Tel. 0711-16581-23. Wir freuen uns auf Deine Online-Bewerbung.

Da geht noch was

Tarifrunde 2015. Nach zwei gescheiterten Tarifverhandlungen in der Metall- und Elektroindustrie sind Anfang Februar bundesweit über 360 000 Warnstreikende auf die Straße gegangen. Sie fordern von den Arbeitgebern 5,5 Prozent mehr Lohn, mehr Zeit und Geld für Bildung sowie eine neue Altersteilzeit. Das von den Arbeitgebern vorgelegte Angebot ist aus Sicht der IG Metall eine Provokation: 2,2 Prozent mehr Entgelt für zehn Monate, keine Lohnerhöhung für Januar und Februar. Die Altersteilzeit soll nur für „besonders Belastete“ gelten. Die nächste Verhandlungsrunde beginnt am 6. Februar in der Tarifregion Nordrhein-Westfalen, Ergebnisse lagen bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

Eine Tarifeinigung gab es bisher auch in der chemischen Industrie noch nicht. Die IG BCE fordert eine Entgelterhöhung von 4,8 Prozent und will den Tarifvertrag „Lebensarbeitszeit und Demografie“ weiterentwickeln. Die Verhandlungen werden auf Bundesebene am 24. Februar in Kassel fortgesetzt. Am 16. Februar beginnen zudem die Tarifverhandlungen im Öffentlichen Dienst der Länder. Im Dezember hatte die ver.di-Bundestarifkommission eine Entgelterhöhung von 5,5 Prozent für die rund 800 000 Tarifbeschäftigten der Länder (außer Hessen) gefordert. ●

● IM BLICKPUNKT



Kein Platz für Rassismus – die Haltung des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ist eindeutig. Das Plakat ist eines von insgesamt elf Motiven, mit denen der DGB für die Kundgebungen und Aktionen am 1. Mai 2015 mobilisiert. Das Motto in diesem Jahr: „Die Arbeit der Zukunft gestalten wir!“ Die Hauptkundgebung mit dem DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann findet in Berlin statt.

● KURZ & BÜNDIG



Im Konflikt um schärfere Emissionsgrenzwerte für Neuwagen in Europa will die IG Metall eine Vermittlerrolle zwischen Automobilindustrie und Politik einnehmen. „Es hat in der Vergangenheit keine wirkliche Debatte über CO₂-Grenzwerte stattgefunden, das wollen wir nun ändern“, so Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall. Die IG Metall halte Grenzwerte grundsätzlich für richtig. Man müsse darüber reden, wie Grenzwerte technisch machbar und beschäftigungspolitisch möglich seien.



Die GdP begrüßt Vorschläge, auf Landstraßen Tempo 80 einzuführen. Der stellvertretende GdP-Vorsitzende Arnold Plieckert

betont: „Der weitaus größte Teil des Landstraßennetzes ist nicht für Tempo 100 geeignet. Das müssen wir zur Kenntnis nehmen. Tempo 80 als Grundregel ist daher der richtige Weg“. Um die Geschwindigkeitsgrenze durchzusetzen, fordert die GdP auch höhere Bußgelder.

EVG Die EVG fordert den Bundestag auf, den Schienen-Nahverkehr zu stärken. „Der Nahverkehr auf der Schiene ist in Deutschland ein Erfolgsmodell, für das der Bund auch in den nächsten Jahren ausreichend Mittel bereitstellen muss“, so der EVG-Vorsitzende Alexander Kirchner. Die vom Bund eingesetzten Mittel sollten von derzeit 7,3 Millionen auf 8,2 Millionen Euro steigen.

Für die Menschen, nicht für die Märkte

Die Konsequenz der Wahlen in Griechenland kann nur ein grundlegender Politikwechsel in Europa sein. Auf welchen Politikfeldern die EU umsteuern muss, beschreibt der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann.

Europapolitik. Die Menschen wollen ein anderes Europa. Das haben die Wahlen in Griechenland deutlich gezeigt. Die neoliberale Krisenpolitik ist gescheitert. Jugendarbeitslosigkeit, wachsende Armut und soziale Spaltung sind eine ernsthafte Gefahr für die Demokratie in Europa. Um das Vertrauen der Menschen in das europäische Einigungswerk wieder zu gewinnen, brauchen wir einen Politikwechsel – weg von der einseitigen Austeritätspolitik hin zu einer Politik, die den Menschen in den Mittelpunkt stellt. Dazu müssen die sozialen Grundrechte der BürgerInnen in Europa gestärkt werden. Die wirtschaftlichen Grundfreiheiten dürfen nicht länger Vorrang haben. Die Forderung des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) nach einer sozialen Fortschrittsklausel in den europäischen Verträgen muss rasch umgesetzt werden. Das wäre ein wichtiges Signal für ein Europa der BürgerInnen, das nicht länger der Herrschaft der Märkte unterworfen ist.

Statt rigider Sparpolitik und milliardenschwerer Bankenrettung braucht Europa Investitionen in Wachstum und Beschäftigung. Der Juncker-Plan für eine Investitionsoffensive in die Verkehrs-, Energie- und Kommunikationsinfrastruktur geht in die richtige Richtung, ist aber nicht ambitioniert genug. Bei der Infrastruktur hat Europa einen massiven Investitionsstau. Das Finanzvolumen des europäischen Investitionsfonds wird nicht ausreichen, ihn zu überwinden. Größere Anstrengungen sind auch in der Bildung, in der Forschung und bei den Innovationen erforderlich. Gut qualifizierte Menschen sind entscheidend für die Zukunftsfähigkeit Europas.

Für ein ehrgeiziges Investitionsprogramm ist mehr als genug Geld vorhanden. Private Vermögen dürfen nicht länger spekulativ auf den internationalen Finanzmärkten vagabundieren, sondern müssen in der Realwirtschaft und für die Reindustrialisierung Europas investiert werden. Nur so lässt sich das von der EU-Kommission avisierte Ziel erreichen, die industrielle Wertschöpfung bis 2020 auf durchschnittlich 20 Prozent des BIP zu erhöhen.

Immense zusätzliche finanzielle Ressourcen könnten mobilisiert werden, wenn die Finanztransaktionssteuer rasch eingeführt wird, Steueroasen ausgetrocknet werden und Steuerhinterziehung effektiv bekämpft wird. Europa verliert jährlich eine Billion Euro, in Ziffern 1 000 000 000 000 Euro, durch Steuerbetrug und -flucht. Eine Harmonisierung der Unternehmensbesteuerung könnte nicht nur den schädlichen Steuerwettbewerb begrenzen, sondern würde zusätzliche Mittel in die Kassen der Mitgliedstaaten spülen.

Investitionen in den ökologischen Strukturwandel, in eine europäische Energiewende und in Maßnahmen zur Steigerung der Ressourceneffizienz würden erhebliche Wachstumsimpulse freisetzen. Sie würden uns wesentlich dabei voranbringen, die Klimaziele zu erreichen und den CO₂-Ausstoß zu reduzieren, und wären ein Beitrag für ein generationengerechtes Europa. Auf der Internationalen Klimakonferenz in diesem Jahr könnte die EU mit einem solchen Modernisierungskurs eine globale Vorreiterrolle übernehmen.

Weltweite Impulse kann die EU auch bei den internationalen Handels- und Investitionsabkommen setzen. Statt lediglich für freien Handel muss sie sich für fairen Handel einsetzen, von dem die Mehrheit der Menschen und nicht nur wenige profitieren. Das kann nur erreicht



Foto: DGB/Simone M. Neumann

Reiner Hoffmann, 59, ist seit Mai 2014 Vorsitzender des DGB. Zuvor arbeitete er unter anderem von 1994 bis 2009 für die europäischen Gewerkschaften in Brüssel, zuletzt als stellvertretender EGB-Generalsekretär.

Aktuelles Interview zum Thema:
| www.bit.ly/gegenblende_eu

werden, wenn die Verhandlungen zu TTIP, CETA und TISA sicherstellen, dass hohe Arbeits-, Sozial-, Umwelt- und Verbraucherstandards Bestand haben. Die öffentliche Daseinsvorsorge darf nicht weiter liberalisiert und Möglichkeiten zur Rekommunalisierung dürfen nicht verbaut werden. Ein privater Investorenschutz, wie er mit dem Investor State Dispute Settlement (ISDS) vorgesehen ist, steht im krassen Gegensatz zu demokratischer Rechtsstaatlichkeit und zu einem Europa der BürgerInnen.

Europa steht für die Freizügigkeit der ArbeitnehmerInnen. Doch ohne klare Regeln und Mindeststandards wird vor allem Lohn- und Sozialdumping gefördert. Deshalb müssen verlässliche Leitplanken für einen europäischen Arbeitsmarkt geschaffen werden. Faire Mobilität muss oberste Leitlinie sein. Dazu müssen europaweit Arbeitnehmerrechte gestärkt werden. Es gilt vor allem, die Entsenderichtlinie und die zugehörige

Durchsetzungsrichtlinie nachzubessern. Die exzessive Nutzung befristeter Arbeitsverträge muss begrenzt werden, und wir brauchen wirksame Regeln gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen. Auch der Ausbau

des europäischen Arbeitsvermittlungssystems, gezielte Mobilitätsförderung und die Anerkennung von Qualifikationen tragen zu einer sozialen Umgestaltung des europäischen Arbeitsmarktes bei.

Zu guter Arbeit gehört Mitbestimmung und Beteiligung. Die europäischen Gewerkschaften sind dazu aufgerufen, eine europaweite Offensive für mehr Informations-, Konsultations- und Beteiligungsrechte von ArbeitnehmerInnen auf betrieblicher Ebene zu starten. Wir brauchen europäische Standards für die Weiterentwicklung der Arbeitnehmerbeteiligung und keine Angriffe auf die Mitbestimmung, wie sie mit dem Vorschlag einer Europäischen Einpersonengesellschaft (SUP) verbunden sind.

Wir brauchen einen offenen Diskurs über Europa, über eine EU, die für sozialen Fortschritt statt für rigide Sparpolitik steht. Die neoliberale Europapolitik ist nicht „alternativlos“, auch wenn das Merkel & Co. immer wieder erklären. Die europäischen Gewerkschaften haben Alternativen. Das werden wir auf dem EGB-Kongress im September zeigen. ●

„Wir brauchen einen offenen Diskurs über eine EU, die für sozialen Fortschritt statt für rigide Sparpolitik steht.“

Griechenland: Wirtschaft ankurbeln

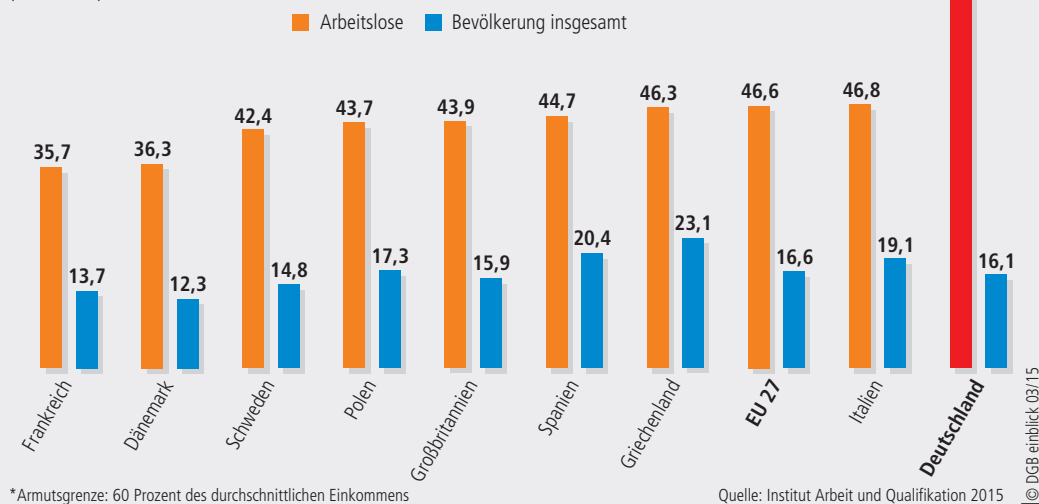
Griechenland braucht jetzt Investitionen, um die Wirtschaft wieder anzukurbeln, so Reiner Hoffmann. Gemeinsam müssten EU und griechische Regierung das Land aus der Krise führen. Der DGB-Vorsitzende gehört zu den ErstunterzeichnerInnen des Aufrufs „Keine Gefahr, sondern eine Chance für Europa!“. Persönlichkeiten des öffentlichen Lebens, darunter viele WissenschaftlerInnen sowie die Vorsitzenden von IG BAU, IG BCE, EVG, GEW, NGG, IG Metall und ver.di, fordern in dem Aufruf, die demokratische Entscheidung der griechischen WählerInnen nicht nur zu akzeptieren, sondern als Chance für Europa zu begreifen. | www.europa-neu-begrunden.de

● DIE DGB-GRAFIK

Arbeitslose in Deutschland sind stark armutsgefährdet. Das zeigt der europäische Vergleich. Während für die gesamte Bevölkerung die Risikoquote mit 16,1 Prozent knapp unterhalb des europäischen Durchschnitts liegt, sind fast 70 Prozent der Erwerbslosen in Deutschland von Armut bedroht. Das hat das Institut Arbeit und Qualifikation in einer Analyse festgestellt. Selbst in den südeuropäischen Ländern liegt die Armutsgefährdungsquote mit rund 46 Prozent deutlich niedriger.

Armutsrisiko: Arbeitslose in Deutschland besonders gefährdet

Armutsrisikoquote* von Arbeitslosen und der Bevölkerung in ausgewählten europäischen Ländern (in Prozent)



● TERMINE

10.2. DGB Schleswig-Holstein Nordost, Veranstaltung „Perspektiven des Schiffbaus“, Flensburg

10./11.2. DGB und Hans-Böckler-Stiftung, Fachtagung „Offensive Mitbestimmung – Für gute und nachhaltige Unternehmensführung“, Berlin

12.2. DGB Schleswig-Holstein Nordost, Workshop „Gesund und munter – Voraussetzungen für gute Arbeit“, Flensburg

Lehrstuhl für Strategie & Organisation, Technische Universität München, TUM School of Management, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. – ISF München u.a., Konferenz „Das demokratische Unternehmen – Aufbruch in eine neues Humanisierung der Arbeitswelt“, München

Friedrich-Ebert-Stiftung, Diskussion „Die herausgeforderte Demokratie Rechtspopulisten und Rechtsextreme auf dem Vormarsch?“, Sinsheim

15.2. Bürgerschaftswahl Hamburg

18.2. DGB Nord, Parlamentarischer Abend, Kiel

20.2. DGB-Region KERN, Betriebs- und Personalrätekonferenz zum Thema „Assistierte Berufsausbildung“, Kiel

Friedrich-Ebert-Stiftung, Diskussion „Freier Handel ohne Grenzen!? Das transatlantische Freihandelsabkommen zwischen Europa und den USA“, Hannover

● SCHLUSSPUNKT

„Es kann nicht sein, dass ein System nur funktioniert, weil Vollzeit-Beschäftigte zusätzlich staatliche Leistungen erhalten.“

Karin Steinecke, Eigentümerin der Bäckerei-Kette Steinecke, kritisiert am 28. Januar in der „Berliner Zeitung“ Jobs, in denen Beschäftigte ihren Dumpinglohn mit Hartz IV aufstocken müssen.

● PERSONALIEN

Alexandra Kramer, 38, ist seit 1. Dezember Referatsleiterin für europäische Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in der Abteilung Arbeitsmarktpolitik beim DGB-Bundesvorstand. Seit 2007 war sie politische Referentin in der Abteilung Europapolitik.

Annika Wörsdörfer, 37, ist neue politische Referentin für Arbeits- und Gesundheitsschutz beim DGB-Bundesvorstand. Zuvor war sie Sozialreferentin bei der Deutschen Botschaft in Brasilia und bis 2010 DGB-Landesjugendsekretärin beim DGB-Bezirk Baden-Württemberg.

● FUNDSACHE



Foto: Thomas Hawk/Flickr
Al Barr, Leadsänger der Dropkick Murphys

Voll der Punk. Politik ist Show. Für den "Einmarsch" des Politikers in einen brodelnden Saal braucht es – Musik. Sie muss anheizen, mitreißen. So dachte auch Scott Walker, Gouverneur im US-Staat Wisconsin und griff voll daneben. Für einen Auftritt wählte er einen Song der Punkband Dropkick Murphys. Das war keine schlaue Wahl, denn Walker ist ein ausgewiesener Gewerkschaftsfeind. Schlagzeilenträchtig schränkte er vor drei Jahren die Rechte der Gewerkschaften ein, weitere Gesetze dieser Art liegen in seiner Schublade. Die Punks von den Dropkick Murphys wiederum kennen ihren Platz, nämlich „an der Seite unserer arbeitenden Brüder und Schwestern“. Deshalb erteilten sie dem Republikaner Walker Musikverbot. „Bitte hören Sie auf, unsere Musik zu verwenden“, teilten sie per Twitter mit: „Wir hassen Sie buchstäblich. In Liebe, Dropkick Murphys.“ Punk ist cool.

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, Luis Ledesma
Redaktionsanschrift: Wallstraße 60, 10179 Berlin, Tel. 030/3088 24-0, Fax 030/3088 24 20, 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.

Anwaltsvertretung**Auch auf Kosten des Arbeitgebers**

Ein Arbeitgeber, der Strafanzeige gegen seinen Arbeitnehmer erstattet hat, kann unter bestimmten Voraussetzungen verpflichtet sein, die Kosten für dessen anwaltliche Vertretung zu übernehmen.

Der Fall: Der Arbeitgeber betreibt ein Werttransportunternehmen, bei dem der Arbeitnehmer als Fahrer beschäftigt war. Dieser hatte einen Geldschein eines Kunden zur Echtheits-Überprüfung der Polizei übergeben. Nach Rückerhalt des Geldscheins gab der Fahrer diesen in einer Filiale des Arbeitgebers ab, was allerdings nicht quittiert wurde. Als der Kunde später nach dem Verbleib des Geldscheins fragte und der Vorgang nicht nachvollzogen werden konnte, erstattete der Arbeitgeber Strafanzeige gegen den zwischenzeitlich ausgeschiedenen Arbeitnehmer, ohne diesen hierzu zu befragen. Nach Aufklärung des Sachverhalts stellte die Staatsanwaltschaft das Ermittlungsverfahren ein. Der Arbeitnehmer, der einen Rechtsanwalt mit der Vertretung seiner Interessen beauftragt hatte, verlangte die Erstattung der Kosten vom Arbeitgeber. Mit seiner Klage hatte er Erfolg.

Das Arbeitsgericht: Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Anwaltskosten zu erstatten. Zwar darf jemand, der gutgläubig eine Anzeige erstattet, nicht mit dem Risiko eines Schadensersatzanspruches belegt werden, wenn sich der Verdacht später nicht bestätigt. Dieser Grundsatz im allgemeinen Rechtsleben gilt im Arbeitsverhältnis jedoch nicht uneingeschränkt. Im Arbeitsverhältnis bestehen besondere Fürsorgepflichten, nach denen eine Partei der anderen nicht grundlos Nachteile zufügen darf. Der Arbeitgeber hätte den Arbeitnehmer im konkreten Fall vor Erstattung der Anzeige befragen und den Sachverhalt auf diese Weise gegebenenfalls aufklären müssen.

**Arbeitsgericht Köln,
Urteil vom 18. Dezember 2014 - 11 Ca 3817/14**

Kündigung**Zum „nächstmöglichen Termin“ zulässig**

Eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung zum „nächstmöglichen Termin“ ist zulässig. Eine solche Kündigung ist hinreichend bestimmt, wenn der Arbeitnehmer die Kündigungsfrist kennt oder von ihr Kenntnis erlangen kann.

Der Fall: Dem Mitarbeiter eines Büromarkts wurde „vorsorglich zum nächstmöglichen Zeitpunkt“ gekündigt. Der Arbeitnehmer hielt die Kündigung für unwirksam, da sie kein konkretes Beendigungsdatum nennt. Mit seiner Klage hatte er keinen Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht: Die Kündigung ist wirksam. Es ist nicht notwendig, ein konkretes Beendigungsdatum zu nennen. Zwar ist es richtig, dass der Kündigungsempfänger erkennen muss, zu welchem Zeitpunkt das Arbeitsverhältnis aus Sicht des Kündigenden beendet sein soll. Es genügt aber, wenn für den Kündigungsempfänger das gewollte Beendigungsdatum zweifelsfrei bestimmbar ist. Danach ist eine Kündigung zum „nächstmöglichen Termin“ hinreichend, wenn der Arbeitnehmer die Dauer der Kündigungsfrist kennt oder sie unter Hinzuziehung der gesetzlichen, tarifvertraglichen oder arbeitsvertraglichen Regeln bestimmbar ist. Dies war hier der Fall. Auch eine „vorsorgliche“ oder „hilfsweise“ Kündigung ist wirksam. Denn auch eine solche Kündigung lässt den Willen des Arbeitgebers auf Beendigung des Arbeitsverhältnisses erkennen. Der Zusatz „vorsorglich“ oder „hilfsweise“ macht lediglich deutlich, dass sich der Arbeitgeber in erster Linie auf einen anderen Kündigungsgrund stützt.

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 10. April 2014 - 2 AZR 647/13**

Behindertenrente**Bei Straftat keine Rente**

Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung erwerbsgemindert sind, haben Anspruch auf Rente. Die Rente kann jedoch ganz oder teilweise versagt werden, wenn die Erwerbsminderung durch eine Straftat des Versicherten verursacht wurde. Dies gilt auch bei einem Verkehrsunfall, wenn der Versicherte wegen Fahrens ohne Fahrerlaubnis strafrechtlich verurteilt worden ist.

**Hessisches Landessozialgericht,
Beschluss vom 20. November 2014 - L 5 R 129/14**

Hartz IV**Auch für Eigenheimfinanzierung**

Leistungen für Unterkunft und Heizung werden in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen als Hartz-IV-Leistungen erbracht, soweit sie angemessen sind.

Bewohnt ein Hilfebedürftiger ein Eigenheim oder eine Eigentumswohnung, so ist die Angemessenheit der damit verbundenen Kosten nach den gleichen Kriterien zu prüfen wie bei Mietkosten. Soweit der Kredit für das Eigenheim noch nicht abbezahlt ist, werden auch Schuldzinsen übernommen, im Regelfall jedoch nicht die Tilgungsraten. Etwas anderes gilt ausnahmsweise, wenn das Haus lange vor dem Leistungsbezug gekauft wurde und die Finanzierung schon weitgehend abgeschlossen ist.

**Hessisches Landessozialgericht,
Urteil vom 29. Oktober 2014 - L 6 AS 422/12**

Arbeitsunfall**Kann auch eine Impfung sein**

Führt eine Schweinegrippe-Impfung zu einem Gesundheitsschaden, kann dies als Arbeitsunfall anerkannt werden. Das ist vor allem dann der Fall, wenn eine berufsbezogene Impfpflicht vorliegt.

**Landessozialgericht Rheinland-Pfalz,
Urteil vom 8. Dezember 2014, L 2 U 99/13**

Hartz IV**Klage erst wenn Belastung vorliegt**

Wird ein Hartz IV-Empfänger aufgefordert, die Kosten für die Unterkunft zu senken, kann er allein dagegen noch nicht erfolgreich mit einer Klage vorgehen. Rechtsschutz kann deshalb ein Leistungsberechtigter erst dann erhalten, wenn die Zahlung der Unterkunftskosten tatsächlich gesenkt worden ist.

**Sozialgericht Stuttgart,
Gerichtsbescheid vom 2. Juli 2014 - S 3 AS 1639/14**

Diskriminierungsverbot**Kann auch Adipositas erfassen**

Nach dem Gesetz sind Diskriminierungen wegen einer Behinderung im Bereich der Beschäftigung verboten. Adipositas (Fettleibigkeit) kann als Behinderung gelten, wenn sie unter bestimmten Bedingungen den Betroffenen an der vollen und wirksamen Teilhabe am Berufsleben hindert.

**Europäischer Gerichtshof,
Urteil vom 18. Dezember 2014 - C-354/13**