

Das andere, solidarische Europa

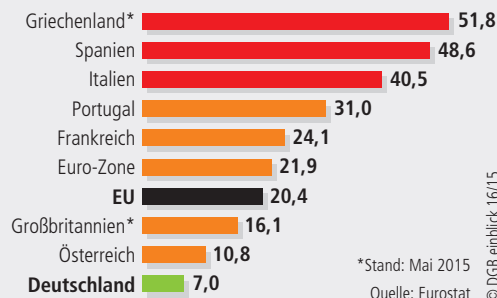
Europa ist in der Krise – das zeigt sich in der Flüchtlingsfrage und im Umgang mit den Krisenländern. Die Weichen für ein anderes, solidarisches Europa will der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) auf seinem Kongress vom 29. September bis 2. Oktober in Paris stellen.

EGB-Kongress. Eine gerechte Gesellschaft, gute Arbeit und Arbeitnehmerrechte sind die Themen des EGB-Kongresses in Paris. 600 Delegierte von 90 Gewerkschaftsorganisationen aus 39 europäischen Ländern beraten die Agenda des EGB für die nächsten vier Jahre und wählen eine neue EGB-Führung. Beraten wird nicht nur über das neue EGB-Aktionsprogramm, auch aktuelle Themen stehen auf der Agenda. So wird es einen Initiativantrag zum Thema Migration und Flüchtlinge geben. „Europa steht am Scheidepunkt“, sagt der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Europa erlebe derzeit einen breit angelegten Angriff auf Flächentarifverträge, Gewerkschaften und nationale Lohnfindungssysteme. „Nur gemeinsam können die europäischen Gewerkschaften diese Angriffe abwehren“, so Hoffmann.

Zu Gast werden unter anderen der EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker, Martin Schulz, Präsident des EU-Parlamentes, der französische Staatspräsident François Hollande, die IGB-Generalsekretärin Sharan Burrow und Kapitalismuskritiker Thomas Piketty sein. Gemeinsam mit den europäischen GewerkschafterInnen wollen sie Zukunftsperspektiven für Europa entwickeln. Das Motto des Kongresses ist „A fair society, quality jobs and workers' rights“ (eine gerechte Gesellschaft, gute Arbeitsplätze und Arbeitnehmerrechte). In Podiumsdiskussionen beschäftigen sich die Delegierten mit Maßnahmen gegen die Jugendarbeitslosigkeit in Europa, mit Alternativen zur gescheiterten Austeritätspolitik, mit guter Arbeit für alle, mit dem Kampf gegen Sozialdumping und für ambitionierte Sozialstandards sowie mit den EGB der Zukunft.

Keine Entwarnung

Jugendarbeitslosenquote in ausgewählten EU-Mitgliedstaaten, Juli 2015 (in Prozent)



Die bisherigen Maßnahmen der EU gegen Jugendarbeitslosigkeit reichen nicht. Der EGB-Kongress in Paris wird auch über effektive Programme beraten, um jungen Menschen eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu bieten.

Der EGB-Exekutivausschuss hat einstimmig einen Kandidatenvorschlag für das neue EGB-Führungsteam beschlossen. Danach soll neuer Generalsekretär der Italiener Luca Visentini (45) werden, als seine beiden StellvertreterInnen schlägt der Exekutivausschuss die Schwedin Veronica Anna-Maria Nilsson (43) und den Deutschen Peter Scherrer (55) vor. Visentini und Nilsson gehören bereits seit 2011 dem EGB-Generalsekretariat an. Peter Scherrer ist derzeit beim IG Metall-Vorstand für Europäische Industriepolitik zuständig. Neuer Präsident des EGB soll der Belgier Rudy De Leeuw (61) werden. De Leeuw ist Vorsitzender des Gewerkschaftsbundes FGVB/ABVV, einem von drei Gewerkschaftsbünden in Belgien.

www.etuc.org

• INHALT

- 3 Bildungsurlaub**
Dein gutes Recht
- 5 DGB und Histadrut**
Eine besondere Beziehung
- 7 ver.di-Kongress**
Frank Bsirske im Interview

Globale Sozialagenda

G20. Beim Treffen der Arbeitsminister der G20-Länder Anfang September in Ankara wurde von den internationalen Gewerkschaftsbünden IGB und TUAC (L20) gemeinsam mit den ArbeitgeberInnen (B20) eine Erklärung unterzeichnet. Gefordert wird ein weltweit koordiniertes Programm für Wachstum und Beschäftigung. Nun liegt es an den Staats- und Regierungschefs der 20 weltweit wichtigsten Volkswirtschaften (G20), eine globale Sozialagenda zu erarbeiten. Sie könnte auf dem G20-Gipfel im November bereits beschlossen werden, erwarten die Gewerkschaften. Die L20 registrierten positiv, dass die Arbeitsminister die zunehmende Einkommensungleichheit als Wachstumsbremse sehen und sich für eine bessere Tarifpolitik und eine Stärkung der sozialen Sicherungssysteme sowie eine aktive Arbeitsmarktpolitik einsetzen wollen. ●

• PLUS/MINUS

+ Einen „nationalen Pakt“ zur besseren Integration der Flüchtlinge fordert die Ministerpräsidentin von Rheinland-Pfalz, **Malu Dreyer**. An diesem Pakt müssten neben Bund, Länder und Kommunen auch die Wirtschaft, Gewerkschaften und Sozialverbände beteiligt werden.

- Zwar hat die CDU sich für ein Einwanderungsgesetz ausgesprochen, aber schon beim Namen hat sie ein Problem. Die stellvertretende CDU-Vorsitzende **Julia Klöckner** forderte bereits einen neuen Begriff: Sie schlägt als Name „Arbeitsmarktanwerbegesetz“ vor.

• IM NETZ

www.dgb-umfrage.de/einblick

Wir wollen wissen, was unsere LeserInnen vom einblick halten. Die Umfrage dazu läuft noch bis zum 25. September.

„Der Mindestlohn wirkt“

Zwischenbilanz. Der gesetzliche Mindestlohn sorgt für bessere Einkommen bei vielen ArbeitnehmerInnen. Nach den aktuellen Zahlen profitieren geringfügig Beschäftigte, Un- und Angelernte sowie AufstockerInnen vom Mindestlohn. Die Bundesagentur für Arbeit geht davon aus, dass die Zahl der Menschen, deren Lohn so niedrig ist, dass sie zusätzlich Arbeitslosengeld-II-Anspruch haben, im laufenden Jahr um rund 60 000 sinkt. In den Niedriglohnbranchen, wie etwa der Gastronomie, dem Sicherheitsgewerbe oder der Nahrungsmittelproduktion in Ostdeutschland, sind deutliche Lohnzuwächse von bis zu zwölf Prozent zu verzeichnen. Im Rahmen einer DGB-Tagung Mitte September waren sich ExpertInnen aus Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft daher einig: Die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist ein Erfolg. Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) resümierte: „Der Mindestlohn wirkt“, es müssten nun nicht mehr

Steuergelder aufgewendet werden, um Niedriglohnjobs zu finanzieren.

„Der Mindestlohn kostet keine Jobs“, betonte DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell. Im Frühjahr 2015 seien im Handel und im Gastgewerbe mehr Beschäftigte gemeldet gewesen als ein Jahr zuvor. Auch die Preise seien nur moderat gestiegen. „Löhne rauf, Aufstocker runter, Entwarnung bei Jobs und Preisen“, ist sein Fazit. Zudem sei ein Rückgang der Minijobs zu verzeichnen (Grafik S. 8). Trotzdem gibt es Arbeitgeber, die versuchen, den Mindestlohn zu umgehen. Um die Rechte der Beschäftigten besser zu schützen, fordert Körzell ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften, eine Beweislastumkehr und mehr Personal für den Zoll. Körzell ermunterte ArbeitnehmerInnen, ihren entgangenen Lohn zur Not juristisch einzufordern. Eine ausführliche Zwischenbilanz findet sich in dem Buch „Kommt der Mindestlohn überall an?“ (S. 6). ●

Kontrolle sichern

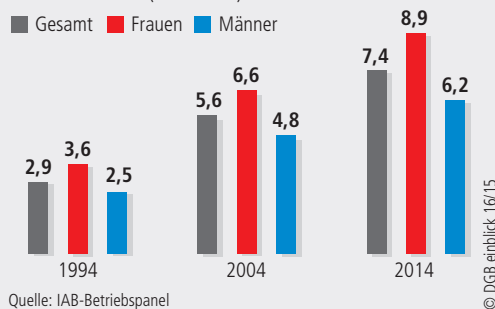
Globale Lieferketten. Auf dem G7-Gipfel im Juni in Elmau haben sich die Industrieländer verpflichtet, für weltweite Arbeitnehmerrechte, gute Arbeitsbedingungen und Umweltschutz in den globalen Lieferketten zu sorgen. Auf dem Treffen der Arbeits- und Entwicklungsminister der G7-Staaten am 12. und 13. Oktober in Berlin wird es konkreter. Gemeinsam mit den Sozialpartnern soll eine Strategie entwickelt werden, die sicherstellt, dass die Einhaltung der Standards bei den multinationalen Unternehmen überprüft wird. Die Gewerkschaften werden bei diesem Treffen von der stellvertretenden DGB-Vorsitzenden Elke Hannack und dem TUAC-Generalsekretär John Evans vertreten. ●

Von Vertrag zu Vertrag

Befristung. Die DGB-Forderung nach Abschaffung der sachgrundlosen Befristung schlägt sich bis jetzt in der Politik nicht nieder. Die Anzahl der Menschen, die nur zeitlich begrenzte Arbeitsverträge erhalten, wächst. Besonders stark sind die jungen ArbeitnehmerInnen betroffen. Nach einer Auflistung der Bundesregierung arbeiten rund 23 Prozent der 15- bis 25-Jährigen befristet. Bei den Beschäftigten zwischen 45 bis 55 Jahre hingegen, liegt der Anteil bei knapp vier Prozent. Für DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach sind die steigenden Zahlen ein „riesiges Problem“. Gerade junge Menschen hätten so kaum die Chance, ihr Leben zu planen. ●

Befristete Zukunft

Anteil befristeter Arbeitsverträge an der Gesamtbeschäftigung nach Geschlecht (in Prozent)



Die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse steigt kontinuierlich. Besonders Frauen erhalten oft nur Verträge auf Zeit.

Grundrechte verletzt

Schuldenkrise. Die Eingriffe in die Tarifautonomie der Krisenländer durch die Troika waren rechtswidrig. Zu diesem Ergebnis kommen die Juristen Florian Rödl und Raphaël Callen. Während der Eurokrise gab es einen massiven Angriff auf die Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte. So mussten beispielsweise Tarif- und Mindestlöhne gesenkt und der Kündigungsschutz gelockert werden. Dies waren Eingriffe in bestehende Kollektivvertragssysteme und verstießen gegen den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz, schreiben die Juristen in ihrem Projektbericht „Kollektive soziale Rechte unter dem Druck der Währungsunion“. Die Arbeit wurde vom Hugo-Sinzheimer-Institut für Arbeitsrecht und der Hans-Böckler-Stiftung unterstützt. ●

! www.bit.ly/Eurokrise_Grundrechte

Finanztransaktionssteuer: Einen Schritt weiter

Die von den Gewerkschaften geforderte Steuer auf Finanzprodukte hat – mit Einschränkungen – eine erste Hürde geschafft: Die Finanzminister der elf EU-Länder, die die Steuer einführen wollen, haben sich geeinigt – mit Abstrichen. Der Kompromiss erfasst jetzt nur einen Teil des Derivatehandels. DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell begrüßt, dass die Fachminister an einigen Punkten für Klarstellung

gesorgt haben. Nach diesen Beschlüssen könnte die neue Steuer „ein wirksames Mittel gegen den Hochfrequenzhandel sein“. Kritisch sieht der DGB, dass bestimmte Finanzderivate ausgenommen werden. Körzell hofft, dass die Finanztransaktionssteuer bei den nächsten Arbeitstreffen der Minister „nicht noch bis zur völligen Unkenntlichkeit verändert wird“.

TELEGRAMM

Eine **Allianz für Gerechtigkeit** wollen die österreichischen und deutschen Gewerkschaften. In beiden Ländern ist die Ungleichheit größer als in anderen Industriestaaten. „Wenige haben viel, Viele haben wenig“, bringt der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann das Problem auf den Punkt.

! www.dgb.de/-/Dnj

Die bislang erfolgreichste europäische **Bürgerinitiative „Wasser ist ein Menschenrecht“** erhielt jetzt Unterstützung aus dem EU-Parlament. Eine Alternativresolution der Konservativen und Liberalen wurde mehrheitlich abgelehnt. Nun müsse die EU-Kommission einen Vorschlag vorlegen, der die Forderungen der Bürgerinitiative aufgreift, fordert Sven Giegold, Europaabgeordneter der Grünen.

Das **Alphabetisierungsprojekt Mento** des DGB-Bildungswerkes wird flächendeckend ausgebaut, verspricht Bundesbildungsministerin Johanna Wanka. Mento gehört zu den Maßnahmen, die im Rahmen der „Dekade für Alphabetisierung“ gefördert werden.

Ich bin dann mal weg

Fünf Tage im Jahr können sich Beschäftigte in fast allen Bundesländern eine Bildungszeit nehmen. Doch nur selten wird das gesetzlich verbrieft Angebot wahrgenommen.

Das DGB-Bildungswerk startet deshalb eine Kampagne pro Bildungsurlaub.

Bildungsurlaub. Wer nicht in Sachsen oder Bayern seinen Arbeitsplatz hat, kann sich für fünf Tage im Jahr weiterbilden. Die Bundesländer haben in den vergangenen Jahren nacheinander den gesetzlichen Anspruch auf Bildungsurlaub eingeführt. Das erste Land war 1974 Niedersachsen. Das vorläufig letzte auf der Liste ist Thüringen, das seine gerade laufende Gesetzesinitiative mit dem Motto „Nicht blaumachen, sondern schlaumachen“ überschrieben hat. Sachsen und Bayern verweigern ihren ArbeitnehmerInnen bislang diesen gesetzlichen Anspruch. Doch der gute Wille der überwiegenden Zahl der Bundesländer führt nicht dazu, dass die Angebote auch wahrgenommen werden.

Das DGB-Bildungswerk will mit seiner Kampagne „Bildungsurlaub. Hinterher ist man immer klüger.“ Schwung in das System bringen. Zum einen ist der Anspruch vielen überhaupt nicht bekannt. Zum anderen gibt es Vorurteile bei den Beschäftigten, die nicht zwingend zutreffen müssen. Dass beispielsweise die Vorgesetzten, aber auch die KollegInnen eine solche Maßnahme als Privatvergnügen sehen könnten. Dabei wären die Arbeitgeber in der Pflicht, ihren Beschäftigten Weiterbildung zu ermöglichen – zum eigenen Nutzen. Ein Industrieland wie Deutschland lebt schließlich von den Ideen und Fähigkeiten der Beschäftigten. Das heißt nicht, dass der Bildungsurlaub die betriebliche Weiterbildung ersetzen kann oder gar soll. Für die Beschäftigten gilt die freie Themenwahl. Bildung heißt aber immer Kompetenzgewinn und Weiterentwicklung. Ein Aspekt, der häufig von den Beschäftigten selbst unterbewertet wird. Dazu kommt, dass Bildungszeit zwar – genauso wie der Jahresurlaub –

nicht vom Lohn abgezogen werden kann, aber die Kosten dieser Weiterbildung müssen die ArbeitnehmerInnen selbst tragen. Sie müssen auch selbst aktiv werden, um für sich das richtige Angebot zu finden.

Diese vielen kleinen Hürden und fehlende Kenntnis über die Rechte führen dazu, dass – geschätzt – nur um die zwei Prozent der Beschäftigten Bildungsurlaub nehmen. Das DGB-Bildungswerk setzt deshalb mit seiner Kampagne auch auf die Mithilfe von Betriebsräten, den Jugendvertretungen und Vertrauensleuten. Sie können nicht nur ihre KollegInnen informieren, sie könnten auch die Betriebsleitungen davon überzeugen, dass Bildungsurlaub nicht heißt, sich ein paar Urlaubstage mehr zu gönnen. Er kann das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten stärken, er kann auch die eigene Karriere befördern, er kann aber auch eine wohldefinierte Pause vom Arbeitsstress sein, die dann dank neuer Erfahrungen und Erkenntnisse durchaus auch für das Unternehmen positiv ist. ●



Die Kampagne

Bildungsurlaub. Der Kampagnen-Claim bringt es auf den Punkt: „Bildungsurlaub. Hinterher ist man immer klüger.“ Bildungsurlaub steht für Kompetenzerwerb. Die gemeinsame Kampagne von DGB-Bildungswerk, DGB und Mitgliedsgewerkschaften soll helfen, Bildungsurlaub und Bildungszeit bekannter zu machen und die bestehenden Barrieren bei der Inanspruchnahme von Bildungsurlaub abzubauen.

Dazu wurde eine ganze Reihe von Materialien vorbereitet. Neben Plakaten, Postkarten, einer Broschüre, einem Flyer, PowerPoint-Präsentationen, einem Erklärfilm und Give-Aways gibt auch eine „Muster-Mappe“ für die Informations- und Lobbyarbeit. ●

— ● NACHGEFRAGT —

Was ist das Ziel der gemeinsamen Kampagne von DGB-Bildungswerk, DGB und Gewerkschaften zum Bildungsurlaub? Das fragte einblick Claudia Meyer, Geschäftsführerin des DGB-Bildungswerkes Bund.



Foto: DGB-Bildungswerk

„Wir wollen erreichen, dass Bildungsurlaub ein besseres Image bekommt und überall in den Köpfen verankert ist: als gutes Recht und Chance für die Beschäftigten wie auch für die Wirtschaft. Wir setzen in unserer Kampagne unter anderem auf Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertrauensleute, um Werbung für den Bildungsurlaub zu machen. Wir wissen aber auch, dass selbst unter Betriebsräten die Vorbehalte gegenüber dem Bildungsurlaub groß sind.“

Unsere Kampagne richtet sich natürlich auch an die Politik. Nach wie vor gibt es weder in Bayern noch in Sachsen ein Recht auf Freistellung für Bildung. Das muss sich ändern! In Baden-Württemberg und Thüringen sind gerade Gesetze in Vorbereitung, in NRW sind vor kurzem auch die Azubis mit in das Gesetz aufgenommen worden. In Hamburg erschweren Verwaltungsgebühren für die Beantragung der Seminare die Akzeptanz. Unser Ziel ist es, deutschlandweit die gleichen Standards und Kriterien zu erreichen. Notwendig ist aber auch eine Ausweitung der finanziellen Förderung.“

— ● IM NETZ —

www.bildungsurlaub-machen.de
Die Kampagne pro Bildungsurlaub
im Netz

Fair im Betrieb

Betriebsratsbashing. Mobbing, haltlose Kündigungen, Verhinderung oder Anfechtung und Manipulation von Betriebsratswahlen – immer häufiger greifen Arbeitgeber zu solchen Methoden, um Betriebsräte und Gewerkschaften in ihrer Arbeit zu behindern. Beraten werden sie dabei von Anwälten, die sich auf die Diffamierung von Betriebsräten spezialisiert haben. Dabei schrecken die Arbeitgeber auch vor falschen Anschuldigungen und Kriminalisierung nicht zurück. Seit Mai hilft das von Arbeit und Leben NRW initiierte Projekt „Fair im Betrieb NRW“ Betroffenen. Das Projekt hat

auch Handlungshilfen und Workshops für verschiedene Berufsgruppen entwickelt. AnwältInnen, Strafverfolgungsbehörden, RichterInnen, GewerkschaftssekretärInnen sowie medizinisch und therapeutisch Tätige sollen für das Problem sensibilisiert werden. Zu Beginn einer Veranstaltungsreihe zum Thema berichten am 19. Oktober im Kölner DGB-Haus Betroffene. In einer Podiumsdiskussion gehen Günter Wallraff und prominente PolitikerInnen der Frage nach: „Wie können Mitbestimmungsrechte wirksamer durchgesetzt werden?“. ● lpaeschke@aulnrw.de

— ● INTERREGIO —

Der **DGB-Bezirk Sachsen** appelliert in einer **Resolution** an die sächsische Staatsregierung, Fremdenfeindlichkeit zu bekämpfen und Demokratie zu stärken. „Viel zu lange wurde in Sachsen verharmlost, verschwiegen und vertuscht“, heißt es in dem Text. Außerdem verlangt der DGB, „Hindernisse am Arbeitsmarktzugang“ abzubauen, „ohne den Schutz vor prekärer Beschäftigung aufzuheben“.

Der **DGB Nord**, der Deutsche Olympische Sportbund sowie die Regierungschefs der Bundesländer Hamburg und Schleswig-Holstein wollen ein „Olympia der Guten Arbeit“. In einer gemeinsamen **Absichtserklärung** haben sie sich verpflichtet, Eckpunkte dafür zu konkretisieren. Aktuelle deutsche Arbeits- und Tarifstandards, die Arbeits- und Sozialnormen der Internationalen Arbeitsorganisation sowie bestehende Vereinbarungen anderer Länder zu Olympischen und Paralympischen Spielen sollen berücksichtigt werden, falls Hamburg den Zuschlag für Olympia 2024 erhält.

— ● BUCHTIPP —



Petra Pinzler: Der Unfreihandel – Die heimliche Herrschaft von Konzernen und Kanzleien, Rowohlt Verlag, 288 Seiten, 12,99 Euro, E-Book: 10,99 Euro

Die geplanten Freihandelsabkommen, ob TTIP, CETA oder TISA, müssen vom Tisch. Denn sie werden den „Schutz der Umwelt erschweren, den Spielraum der Kommunen verringern und die soziale Sicherheit gefährden“, warnt Petra Pinzler. Die Journalistin hält die moderne Handelspolitik für eine Einbahnstraße. Sie schützt keine Bürgerrechte, sondern die Konzerne und ihre Anwälte, schreibt Pinzler. Detailliert weist sie in ihrem Buch nach: Die bereits bestehenden Abkommen zeigen die negativen Folgen, die

Europa mit den neuen Verträgen erwarten. Ihr Appell: „Man kann Handelspolitik verbessern – man muss es nur wollen!“ Petra Pinzler wurde im vergangenen Jahr für ihr Zeit-Dossier zum Thema Freihandel mit dem Otto-Brenner-Preis für kritischen Journalismus ausgezeichnet.

Anzeige

Debeka Krankenversicherungsverein a. G.



... starker Partner des öffentlichen Dienstes

Egal, ob Sie gesetzlich krankenversichert oder beihilfeberechtigt sind: Die Kostenbeteiligung der Patienten steigt. Private Vorsorge wird daher immer wichtiger. Profitieren auch Sie von unseren hohen Leistungen und günstigen Beiträgen für Beamte und gesetzlich Krankenversicherte!

Wir unterbreiten Ihnen gerne einen Versorgungsvorschlag.

anders als andere



Info (0800) 8 88 00 82 00
www.debeka.de

Debeka

Eine besondere Beziehung

Vor 40 Jahren wurde es unterschrieben: Das Partnerschaftsabkommen zwischen deutschen und israelischen Gewerkschaften hat Geburtstag. Die Partnerschaft hat sich zu einer stabilen Freundschaft entwickelt, und für die Zukunft sind gemeinsame Projekte in Vorbereitung.

Partnerschaft mit Israel. Vorbehalte gab es auf beiden Seiten. In Israel war es nicht selbstverständlich, ausgerechnet mit deutschen Gewerkschaften ein Partnerschaftsabkommen abzuschließen. Bedenken gab es aber auch auf deutscher Seite: Israel – ist es nicht gefährlich, da hinzufahren? In diesem Jahr feiern Histadrut und DGB eine historische Vereinbarung, die ihresgleichen sucht. Die Beziehungen sind gewachsen und wurden vertieft. Die DGB-Bezirke haben eigene Partnerschaften mit Regionen in Israel gegründet und pflegen intensiven Austausch. Jedes Jahr besuchen sich Jugenddelegationen beider Länder. Hunderte deutsche, israelische und auch arabische Jugendliche haben sich kennengelernt und so zur Völkerverständigung beigetragen.

Im Februar stattete der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann Israel seinen Antrittsbesuch ab, jetzt folgte der Gegenbesuch von Avi Nissenkorn, dem Vorsitzenden des israelischen Gewerkschaftsbundes Histadrut. Der Gewerkschafts-Chef kam gerade aus einer erfolgreichen Tarifaueinandersetzung. Die Gewerkschaften in Israel haben nach einer Krise Anfang der 1990er Jahre wieder mehr Mitglieder und mehr Geld. Erfolgreich war vor allem ihr Organizing, um Beschäftigte in gewerkschaftlich wenig erschlossenen Branchen zu erreichen. Neue Tarifverträge wurden bei Versicherungen, Hightech- und Kommunikationsunternehmen erstritten.

— ● FRAGEN AN ...

Avi Nissenkorn, den Vorsitzenden des israelischen Gewerkschaftsbundes Histadrut. Der Israeli besuchte erstmals in dieser Funktion den DGB.



Was verbindet die Histadrut und den DGB?

Die Beziehung besteht seit 40 Jahren, sie hat für beide Organisationen eine besondere Bedeutung. Uns verbinden die gleichen Werte, wir wollen die Rechte der ArbeitnehmerInnen stärken. Es ist nicht nur eine Partnerschaft zwischen Institutionen, es sind auch persönliche Beziehungen entstanden. Reiner Hoffmann ist für mich auch ein guter Freund. Sehr bewegt hat mich bei meinem Besuch in Düsseldorf, Walter Haas* zu erleben, der bereits 1961 als junger Gewerkschafter Israel besuchte. Mit ihm begann die Zusammenarbeit, die zu dem Partnerschaftsabkommen von 1975 geführt hat.

Wo liegen die Stärken beider Organisationen? Uns gelingt es ganz gut, mit den Methoden des Organizing Beschäftigte in eher gewerkschaftsfernen



Avi Nissenkorn und Reiner Hoffmann bei der Feier zum 40. Jubiläum der Partnerschaft in Düsseldorf

Politische Auseinandersetzungen mit der konservativen Likud-Regierung zwingen die Histadrut zwar in Abwehrkämpfe. Zugleich erfindet sich der Gewerkschaftsbund aber auch neu als soziale Bewegung. Die Sozialproteste der letzten Jahre und das Selbstverständnis als soziale Bewegung, die für Inklusion und den Abbau von Benachteiligung eintritt, stärkten die Histadrut.

„Wir können voneinander lernen“, fasst Marc Neumann vom DGB NRW zusammen, der schon viele Delegationen begleitet hat. Und verweist auf ein Mitgliedergewinnungsprojekt der Histadrut, bei dem neue Mitglieder bis zum Abschluss eines Tarifvertrags keinen Gewerkschaftsbeitrag zahlen müssen. Werkverträge, Leiharbeit, die Höhe des Mindestlohns und die Schere zwischen Arm und Reich sind ähnlich wie hierzulande die wichtigsten Themen. Dabei tritt die Histadrut auch für die Rechte palästinensischer Beschäftigter in Israel ein. Und der Nahost-Konflikt? Zur Zwei-Staaten-Lösung sieht die Histadrut keine Alternative. ●

Branchen zu organisieren. Dazu gehören Mobilfunkunternehmen, Versicherungen, der gesamte High-Tech-Bereich. Wir schauen auf Deutschland, wenn es um Mitbestimmung geht und den sozialen Dialog zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern. Mich beeindruckt, wie viel die deutschen Gewerkschaften durch Sozialpartnerschaft, durch Kooperation statt Konfrontation, durchsetzen können. Darüber möchte ich gern mehr erfahren.

Welche Schwerpunkte soll es in der künftigen Zusammenarbeit geben?

Wir wollen unsere guten Beziehungen ausweiten, noch intensiver zusammenarbeiten und gemeinsame Projekte starten. Histadrut und DGB haben das Ziel, die soziale Ungleichheit, die weltweit wächst, zu bekämpfen. Über Themen wie Outsourcing, Teilzeitarbeit oder Tarifverträge wollen wir den Austausch verstärken. Es gibt auf jeden Fall reichlich zu tun.

*Walter Haas, 74, war langjähriger Vorsitzender des DGB NRW.

Die Stationen

29.3.-7.4.1957 Erste Delegation des DGB-Bundesvorstands unter Leitung des damaligen DGB-Vorsitzenden Ludwig Rosenberg in Israel

3.-23.9.1961 Erste Jugenddelegation der DGB-Jugend Remscheid und Solingen in Israel, gegen Widerstände werden Kontakte zu Salman Bendel und Mordechai Eshed von der Histadrut Tel Aviv-Yafo geknüpft

1962 Erster Rückbesuch junger Gewerkschafter aus Tel Aviv in Remscheid, seinerzeit inoffiziell, da die Histadrut noch keine offiziellen Kontakte knüpfen wollte

In den Folgejahren vor allem inoffizielle Kontakte insbesondere über Arbeit und Leben NRW, diverse Delegationen

12.5.1965 Aufnahme diplomatischer Beziehungen zwischen dem Staat Israel und der Bundesrepublik

3.-13.5.1972 Erste offizielle Delegationsreise des DGB-Bundesjugendausschusses nach Israel

30.5.1974 Abschluss des ersten Partnerschaftsabkommens zwischen dem Vorstand des Histadrut-Distrikts Tel Aviv-Yafo und dem DGB-Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

3.9.1975 Abschluss des Partnerschaftsabkommens zwischen dem Vorstand der Histadrut und dem DGB-Bundesvorstand

Bis November 1984 sind bereits elf Kooperationsverträge zwischen deutschen und israelischen Gewerkschaftsgliederungen unterzeichnet, etwa von den damaligen DGB-Landesbezirken, einige Gewerkschaften schließen eigenständige Abkommen

2000 bis 2005 Zweite Intifada – Rückgang der bilateralen Kontakte, Jugendaustausch findet wegen Sicherheitsbedenken fast nur noch in Deutschland statt

Seit 2008 setzen vor allem die Jugendstrukturen des DGB und der Histadrut den Austausch wieder intensiver fort. Ein gemeinsames Abkommen zu Inhalten der Delegationen wird erarbeitet. Alle DGB-Bezirke sollen ihre Partnerschaften mit Histadrut-Distrikten wiederaufleben lassen

2014 Der DGB NRW feiert 40 Jahre Partnerschaft in Tel Aviv und Düsseldorf

2015 Allein der DGB NRW führt in diesem Jahr fünf Begegnungen im Rahmen der Partnerschaft durch. Neue Projekte sind eine reine Frauendelegation sowie ein interdisziplinäres Seminar in Kooperation mit der Universität Siegen

— • KURZ & BÜNDIG —

Nachhaltige Lösungen

EVG Die Europäische Transportarbeiter-Föderation ruft am 29. Oktober gemeinsam mit der EVG und anderen Bahn-Organisationen zu einem europaweiten Aktionstag für ZugbegleiterInnen auf. Damit soll auf die Bedeutung dieser Berufsgruppe für die Eisenbahnsicherheit, den Komfort und die Sicherheit an Bord von Zügen hingewiesen werden.

IG Metall und der Verband der Automobilindustrie (VDA) haben gemeinsam dazu aufgerufen, Elektromobilität mit öffentlichen Mitteln zu fördern. Eine Sonderabschreibung für gewerbliche Nutzer wäre das Instrument mit dem besten Kosten-Nutzen-Verhältnis, erklärten der Erste Vorsitzende der IG Metall Detlef Wetzel und der VDA-Präsident Matthias Wissmann.

NGG Die NGG nimmt Discounter und VerbraucherInnen in die Pflicht, um gegen den Milchpreis-Verfall vorzugehen. So müssten die Discounter von ihrer Niedrigpreisstrategie abrücken. Zudem gelte: „Gute Qualität, die von Fachkräften unter guten Arbeitsbedingungen hergestellt wird, kostet. Das muss den Verbraucherinnen und Verbrauchern klar sein“, so NGG-Referatsleiter Peter Störing.

GEW Die GEW warnt davor, den „Bildungsmonitor“ des Institutes der Deutschen Wirtschaft (IW) über zu bewerten. Die Untersuchung halte wissenschaftlichen Standards nicht stand. Das Erkenntnisinteresse sei auf „bildungsökonomische Ziele“ reduziert. „Das deutsche Bildungssystem hat keinen Mangel an empirischen Erkenntnissen: Es fehlt der politische Wille, die Qualität der Bildungsangebote mit strukturellen Veränderungen zu verbessern und die unzureichende Finanzierung zu beenden“, so GEW-Vorstand Ansgar Klinger.

IG BAU fordert von der Bundesregierung einen langfristig verlässlichen Sanierungsplan für Autobahnen und Brücken. „Bei Autobahnen ist eindeutig der Bund verantwortlich“, betont IG BAU-Vize Dietmar Schäfers. Er fordert eine Planungs- und Finanzierungssicherheit für die kommenden 20 Jahre.

Flüchtlinge. Die neue „Willkommenskultur“ in Deutschland sorgt für Furore. Viele GewerkschafterInnen gehören zu denjenigen, die Flüchtlinge nicht nur willkommen heißen, sondern auch mit konkreten Hilfen unterstützen. Das allein reicht nicht aus, nachhaltige Lösungen sind gefragt, sagen DGB und Gewerkschaften. Verhindert werden müsse unter anderem, dass Flüchtlinge als Billigkonkurrenz auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden, stellt der DGB klar.

So habe die Bundesregierung die Flüchtlingskinder vergessen, kritisiert der DGB. In ihrem Maßnahmenpaket geht die Große Koalition in keiner Weise auf die Schulbildung ein. Dabei stehen die Schulen „vor einem Kraftakt“, mahnt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. Bis zu 400 000 Flüchtlingskinder, die zum Teil schwer traumatisiert sind, müssen aufgenommen werden. „Wir brauchen umfangreiche Hilfen für Schulen und Lehrkräfte, zusätzliche Klassenräume und Psychologen, fordert Hannack. Der DGB erwartet, dass das Thema Schulbildung auf dem Flüchtlingsgipfel am 24. September aufgegriffen wird. Die GEW fordert die Bundesregierung auf, Gesetze und Vorschriften den „völkerrechtlichen Verträgen anzupassen“. Dazu gehört unter

anderem das Recht auf Schulbesuch für minderjährige Flüchtlinge bis zum Ende des 25. Lebensjahres.

Die Sprache zu lernen, ist eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine bessere Integration. Flüchtlingen, die keinen Schulbesuch benötigen, brauchen dennoch Deutschunterricht. Der IG-Metall-Vorstand stellt dafür Räume zur Verfügung, und vor Ort engagieren sich viele Metaller, um den Flüchtlingen die deutsche Sprache nahezubringen. Der Spracherwerb sei die wichtigste Grundlage, damit die Menschen sich einleben können, aber auch für die Arbeitssuche seien Deutschkenntnisse unverzichtbar.

Die IG BCE hat gemeinsam mit den Arbeitgebern in der Chemischen Industrie an Politik und Behörden appelliert, die Verfahren zur Anerkennung als Asylberechtigter zu beschleunigen. Maßnahmen zur Integration setzen voraus, dass das Bleiberecht der Menschen rechtssicher geklärt ist. Um Vorbehalten und Ängsten der Menschen zu begegnen, braucht es Informationen. Der DGB Bayern hat jetzt speziell zur Flüchtlingsproblematik ein Info für die Kreis- und Stadtverbände erstellt. Das Motto: „Flüchtlinge brauchen unsere Solidarität.“ ●

— • BUCHTIPP —



Stefan Körzell/Claudia Falk (Hrsg.): Kommt der Mindestlohn überall an? Eine Zwischenbilanz, VSA-Verlag 2015, 96 Seiten, 6 Euro Seit dem 1. Januar 2015 gilt der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro – und er kommt an: bei Aufstockern, geringfügig Beschäftigten, Un- und Angelernten (s. Seite 2). Doch wie lief die Einführung in den ersten Monaten? Welche Tricks wenden Arbeitgeber an, um den Mindestlohn zu umgehen?

Ein von DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell und von Claudia Falk, Mindestlohn-Expertin beim DGB-Bundesvorstand, herausgegebenes Buch zieht eine erste Zwischenbilanz. Neben WissenschaftlerInnen kommen sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber zu Wort, die ihre Erfahrungen mit dem gesetzlichen Mindestlohn schildern.

Innovationen bleiben aus

ver.di-Umfrage. Die digitalen Technologien verändern viele Branchen im Dienstleistungssektor. Ob Versicherung, Handel oder Bankensektor – Smartphones, Apps und Co. schaffen neue Vertriebswege. Voraussetzung sind allerdings technische und personelle Innovationen. Eine von ver.di in Auftrag gegebene Analyse zeigt, dass der Druck durch die Digitalisierung für Unternehmen zwar zunimmt, viele notwendige Innovationen aber aus-

bleiben. So geben die befragten ArbeitnehmervertreterInnen an, dass der Anteil der Betriebe, die auf Innovationen verzichten, von 16 Prozent 2013 auf 23 Prozent in diesem Jahr gestiegen ist. Als Grund nennen 91 Prozent der Befragten mangelnde Zeitressourcen und hohen Leistungsdruck. „Weniger Innovationen infolge höheren Arbeitsdrucks – dieser Befund ist bedenklich: Die Wirtschaft bremst sich selbst aus“, resümiert ver.di-Bundesvorstandsmitglied Lothar Schröder. ●
| www.bit.ly/verdi_inno

Angebot abgelehnt

Gebäudereiniger-Handwerk. Die IG BAU hat das Lohn-Angebot der Arbeitgeber im Tarifkonflikt des Gebäudereiniger-Handwerks als „einzige Provokation“ zurückgewiesen. Das Angebot sieht eine Gehaltserhöhung von drei Prozent vor, allerdings für eine Laufzeit von 26 Monaten. Auf ein Jahr gerechnet entspricht das einem Lohnplus von gerade einmal 1,95 Prozent oder 20 Cent pro Stunde. IG BAU-Vorstandsmitglied Ulrike Laux kritisiert: „Mit Respekt gegenüber der Leistung der Beschäftigten hat das nichts mehr zu tun“. Die IG BAU fordert ein Erhöhung der Stundenlöhne von 80 Cent für die unteren Lohngruppen und 6,4 Prozent mehr Gehalt für die höher eingruppierten Beschäftigten. Zudem will die Gewerkschaft mit dem „Turbo-Putzen“ – mehr Fläche bei gleichem Zeiteinsatz – einen Riegel vorschieben (einblick 7/15). Eine Lohnerhöhung habe ihren Namen nicht verdient, wenn Beschäftigte dafür mehr arbeiten müssten, so Laux. Die Verhandlungen werden am 13. Oktober fortgesetzt. ●

Die Mitglieder entscheiden

Der ver.di-Kongress im September in Leipzig stellt die Weichen für die Politik der Organisation in den nächsten vier Jahren. Im einblick-Interview spricht der ver.di-Vorsitzende **Frank Bsirske** über die künftigen Herausforderungen an die Organisation, über Tarifeinheit und eine mitgliederorientierte Tarifpolitik.

„Stärke. Vielfalt. Zukunft“ ist das Motto eures Kongresses. Welche Akzente soll er setzen?

■ Wir werden uns intensiv mit der Zukunft der Arbeit auseinandersetzen. Werkverträge, Leiharbeit, Befristungen und erzwungene Teilzeit haben auf breiter Front zu einer Entsicherung der Arbeitsverhältnisse geführt. Mit der Digitalisierung wird sich die Arbeitswelt grundlegend verändern. Sie birgt Chancen für die Beschäftigten, die mehr Freiheit bei der Gestaltung ihrer Arbeit gewinnen können. Gleichzeitig besteht aber die Gefahr von zunehmender Kontrolle, von Druck und einem neuen Prekariat bei Solo-Selbständigen. Diesen Wandel müssen wir gemeinsam mit Arbeitgebern und Politik gestalten, damit es nicht zu dramatischen Verwerfungen auf dem Arbeitsmarkt kommt. Daneben wird es auch um die Alterssicherung und die Bekämpfung drohender Altersarmut gehen, und um die Unterfinanzierung der öffentlichen Haushalte, die zunehmend die Sicherstellung guter öffentlicher Dienstleistungen gefährdet.

Was bedeuten diese Entwicklungen für die Organisationspolitik?

■ Wir sind mit „Perspektive 2015 – ver.di wächst“ mitten in einer großen Organisationsreform. Wir wollen die individuelle Mitgliederberatung verbessern, und wir stärken systematisch die kollektive Betriebs- und Tarifarbeit. Direkt nach dem Kongress werden wir diese neuen Strukturen in den Pilot-Landesbezirken Niedersachsen/Bremen und Bayern erproben.

Mehr als 50 Anträge beschäftigen sich mit den umstrittenen Handelsabkommen. Geht es dabei generell gegen Handelsabkommen oder um veränderte Verträge?

■ Wir teilen die Einschätzung vieler Organisationen und Bürgerinnen und Bürger, dass mit CETA und TTIP, diesen Abkommen „einer neuen Generation“, wie auch mit dem Dienstleistungshandelsabkommen TISA unabsehbare Risiken für die öffentliche Daseinsvorsorge und für Standards im Arbeits-, Sozial-, Umwelt- und Verbraucherschutz verbunden sind. Zudem verurteilen wir die Geheimhaltungspolitik der Europäischen Kommission und der Bundesregierung. ver.di stellt Mindestanforderungen an die Abkommen. Werden diese nicht eingehalten, müssen die Verhandlungen abgebrochen werden.

Welche Rolle soll der DGB künftig spielen?

■ Der DGB hat nach wie vor eine wichtige Rolle als politischer Akteur, der die teils unterschiedlichen Anforderungen und Schwerpunkte der acht Einzelgewerkschaften bündelt und geschlossen voranbringt. Daneben hat der DGB eine zivilisatorische Funktion, um Organisationskonflikte zwischen den Einzelgewerkschaften zu schlichten. Dies ist umso wichtiger,

wenn wir alle die Idee „Ein Betrieb – ein Tarifvertrag“ wieder breit verankern wollen.

Womit wir beim Thema Tarifeinheitsgesetz wären: ver.di wollte dieses Gesetz nicht, nun ist es in Kraft. Wie geht ihr in der Praxis damit um?

■ Das Ziel der Tarifeinheit ist nach wie vor richtig. Aber wir sind davon überzeugt, dass sie sich nicht gesetzlich verordnen lässt – schon gar nicht, wenn damit eine indirekte Einschränkung des Streikrechts verbunden ist. Wir stehen nicht zur Verfügung, um Tarifverträge von Spartengewerkschaften zu tunneln. Beim letzten Kongress hast du betont, dass die Tarifpolitik mitgliederorientierter und differenzierter werden soll. Ist das in den letzten vier Jahren gelungen?

■ Wir setzen seit mehreren Jahren konsequent auf Beteiligung, sowohl bei der Aufstellung von Tarifforderungen wie bei der Entscheidung über Tarifergebnisse. Zudem spielt in der Tarifpolitik neben den klassischen Themen die Frage „Guter Arbeit“ eine immer wichtigere Rolle. Der DGB-Index „Gute Arbeit“ ist ein sinnvolles Instrument um zu erfahren, was die Beschäftigten in den Betrieben tatsächlich brauchen, um ihre Tätigkeit gesund und möglichst zufrieden ausüben zu können.

Beteiligung – da fallen uns sofort die Tarifverhandlungen für die Sozial- und Erziehungsberufe ein: Die Beschäftigten haben den Schiedspruch überraschend deutlich abgelehnt. Was nun, Frank?

■ Dass ein Schlichtungsergebnis mit solch breiter Mehrheit von fast 70 Prozent von den Mitgliedern abgelehnt wird, ist ein einmaliger Vorgang, das habe ich noch nie erlebt. Und in der Tat hatten wir das Ergebnis für anschlussfähiger gehalten, als es dann tatsächlich war. Auch wenn klar ist, dass sich jahrzehntelange Lohndiskriminierung in den überwiegend von Frauen ausgeübten Sozial- und Erziehungsberufen nicht im Handstreich beseitigen lässt, ist es richtig und überfällig, diese soziale und pädagogische Facharbeit auch materiell aufzuwerten. Deshalb werden wir die Kampagne zur Aufwertung der Sozial- und Erziehungsberufe, aber auch von Gesundheitsberufen und anderen Dienstleistungen fortsetzen – sowohl tariflich, als auch politisch.

Bei der Post gab es einen Abschluss. Gewonnen haben die Stammebelegschaften, aber wie erklärt ihr den bereits Outgesourcten den Abschluss?

■ Was wir bei der Post erlebt haben, war ein Generalangriff auf Beschäftigte, Gewerkschaft und Betriebsräte. Es ist ein einmaliger Vorgang, dass ein DAX-Konzern ankündigt, sei-



Frank Bsirske, 63, ist seit ihrer Gründung 2001 Vorsitzender der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di.

Foto: Kay Hirschelmann/ver.di

Der 4. Ordentliche Bundeskongress steht unter dem Motto „Stärke. Vielfalt. Zukunft.“ Die 1009 Delegierten tagen vom 20. bis 26. September in Leipzig. Sie werden sich mit 1400 Anträgen beschäftigen. Der Kongress kann über Livestream im Internet verfolgt werden.

nen Gewinn innerhalb von sechs Jahren fast verdoppeln zu wollen – und das mit der klaren Absicht, dies durch finanzielle Einschnitte bei der Belegschaft finanzieren zu wollen. Dass es uns gelungen ist, Beschäftigung im Konzern, bei der Paket- wie bei der Briefzustellung zu sichern, hilft auch den Beschäftigten in den Delivery GmbHs, denn anderenfalls wäre der Druck auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den neuen Gesellschaften noch größer geworden. Und es ist gelungen, dass inzwischen mehrere tausend Beschäftigte im Postkonzern von einem befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gekommen sind. Es wird jetzt die Aufgabe des Fachbereichs sein, die Beschäftigten in den Delivery-Betrieben zu organisieren und dort Zug um Zug wieder den Anschluss an den Konzern-Tarifvertrag herzustellen. ●

● IM NETZ

www.verdi.de/presse/bundeskongress

Informationen zum Kongress

www.einblick.dgb.de

Langfassung des Interviews mit Frank Bsirske

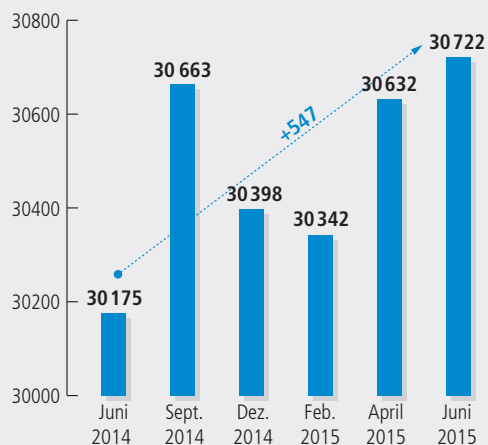
— ● DIE DGB-GRAFIK —

In Deutschland gab es im Juni 2015 rund 198 000 MinijobberInnen weniger als im Vorjahresmonat. Das ist ein Rückgang um vier Prozent, wie aktuelle Zahlen der Bundesagentur für Arbeit (BA) zeigen. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um rund 550 000 gestiegen. Das sind 1,9 Prozent mehr als im Juni 2014. Ein Grund für diese positive Entwicklung ist aus Sicht der BA die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro.

Arbeitsmarkt: Weniger Minijobber, mehr sozialversicherte Beschäftigte

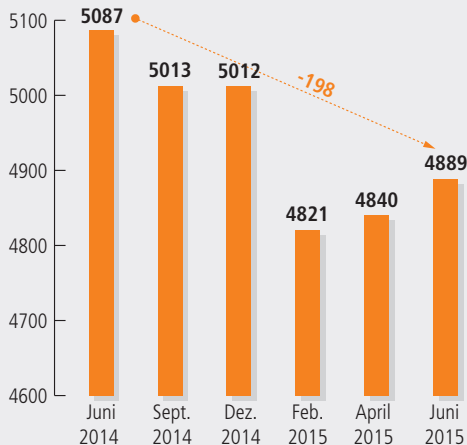
Zahl sozialversicherungspflichtiger und geringfügig entlohnter Beschäftigter (in Tausend)

sozialversicherungspflichtige Beschäftigte



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2015

Ausschließlich geringfügig entlohnte Beschäftigte



© DGB einblick 16/15

— ● DAS STEHT AN —

+++ Zu einem **Flüchtlingsgipfel** treffen sich am 24. September Bund und Länder. Es geht um Vorschläge des Bundesinnenministers zu Veränderungen bei Vergabe- und Bauvorschriften bis hin zu einer möglichen Verfassungsänderung im Hinblick auf Finanzhilfen des Bundes. Bis zum Gipfel sollen Gesetzentwürfe vorliegen, die noch im Oktober verabschiedet werden könnten.

+++ Die steigende Zahl von **Werkverträgen in der Automobilindustrie** führt zunehmend zu einer Zweiklassengesellschaft in den Betrieben, kritisiert die IG Metall. Mit ihrem Aktionstag am 24. September will die Gewerkschaft die von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles angekündigte Gesetzesinitiative gegen Werkverträge stützen. Vor allem an den Automobil-Standorten Stuttgart, München, Leipzig und Wolfsburg soll auf den zunehmenden Missbrauch von Werkverträgen aufmerksam gemacht werden. www.igmetall.de

+++ Der Bundesrat wird sich auf seiner Plenarsitzung am 25. September unter anderem über die von den Gewerkschaften kritisierte **EU-Agenda zur Rechtssetzung** informieren, zu der das umstrittene Bürokratieabbau-Programm Refit gehört.

+++ Am 7. Oktober, dem **Welttag für menschenwürdige Arbeit**, machen sich weltweit Gewerkschaften mit Aktionen und Veranstaltungen für Gute Arbeit stark. Der DGB und die Friedrich-Ebert-Stiftung laden gemeinsam zu einer Veranstaltung in Berlin zum Thema Arbeitsbedingungen bei sportlichen Großereignissen ein. www.dgb.de

— ● SCHLUSSPUNKT —

„Wer die Vergangenheit kennt, darf Flüchtlinge nicht abweisen. Wer die Gegenwart sieht, kann sie nicht abweisen. Wer an die Zukunft denkt, wird sie nicht abweisen.“

Daimler-Chef Dieter Zetsche am 15. September auf der Internationalen Automobilausstellung (IAA) in Frankfurt/Main.

— ● AKTION —

Aufkleber. Geld allein macht nicht glücklich – ja, das stimmt. Aber Armut? Armut macht unglücklich. Unsicherheit und Angst können Lebensräume zerstören. Deshalb brauchen Menschen Sicherheit, einen guten Arbeitsplatz, ein auskömmliches Einkommen – das sind die Grundlagen für das kleine Lebensglück.

Deutschlands ArbeitnehmerInnen, verkündete jüngst die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA), gehe es doch gut. Ein Zerrbild sei die Kritik an Prekarisierung, atypischer Beschäftigung und Entgrenzung von Arbeit und Freizeit. Stattdessen sei die Arbeitsqualität in Deutschland besser als ihr Ruf.

Wem es zu verdanken ist, wenn die Arbeitsqualität stimmt – darüber freilich schweigen sich die Arbeitgeber aus. Gewerkschaften haben in ihrer langen



Geschichte für ordentliche Verhältnisse am Arbeitsplatz gekämpft. Wo Gewerkschaften stark sind, sind die Bedingungen für die Beschäftigten besser. Tarifverträge setzen Standards und schützen vor der Abwärtsspirale nach unten. Betriebsräte verhindern Arbeitgeberwillkür. Wo Gewerkschaften schwach sind, können miese Löhne und prekäre Bedingungen um sich greifen. Geschenk gab es für ArbeitnehmerInnen noch nie etwas. Um dein Glück musst du dich schon selber kümmern.

Zeige deinen Kolleginnen und Kollegen, was es für das kleine Glück braucht: Aufkleber bestellen unter www.bit.ly/aufkleber_glueck. Ein Bogen mit sechs Aufklebern (Ø 10cm) kostet drei Euro plus Versandkosten. Wer mehr bestellt, spart beim Einzelpreis. Eine Aktion der einblick-Redaktion

IMPRESSUM einblick erscheint vierzehntäglich **Herausgeber:** DGB **Verlag:** Graewis Verlag GmbH
GeschäftsführerInnen: Anne Graef, Dr. Peter Wilke **Redaktion:** Anne Graef (verantw.), Sebastian Henneke
Redaktionelle Mitarbeit: Udo Böhlefeld, Birgit Böhret, Bernd Kupilas, Luis Ledesma, Marc Neumann
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.

Fristlose Kündigung**Abmahnung hätte ausgereicht**

Der Diebstahl geringwertiger Sachen des Arbeitgebers kann grundsätzlich eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen. Es ist aber immer eine Prüfung der Umstände des Einzelfalls erforderlich.

Der Fall: Die Arbeitnehmerin, Krankenschwester, befand sich eines Morgens im Pausenraum des Krankenhauses mit anderen Mitarbeiterinnen. Dort wurden im Kühlschrank belegte Brötchen gelagert, die für externe Mitarbeiter (zum Beispiel Rettungssanitäter) bestimmt waren. Die Krankenschwester nahm aus dem Kühlschrank acht belegte Brötchenhälften und verzehrte sie mit ihren Kolleginnen. Als der Arbeitgeber davon erfuhr, kündigte er der Arbeitnehmerin fristlos. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Arbeitsgericht: Auch bei Handlungen, die gegen das Eigentum des Arbeitgebers gerichtet sind, ist eine Abmahnung nicht grundsätzlich entbehrlich. In jedem Einzelfall ist eine Prüfung erforderlich, ob durch eine Abmahnung verloren gegangenes Vertrauen wieder hergestellt werden kann. Dabei ist zugunsten der ArbeitnehmerIn zu berücksichtigen, ob bei der Vertragspflichtverletzung offen oder heimlich gehandelt wurde. Die Kündigung der Krankenschwester nach knapp 23 Dienstjahren, in denen es nicht zu Beanstandungen gekommen ist, ist unverhältnismäßig. Zuvor hätte eine Abmahnung als milderer Mittel ausgesprochen werden müssen.

**Arbeitsgericht Hamburg,
Urteil vom 1. Juli 2015 – 27 Ca 87/15**

Spätehenklausel**Keine Benachteiligung wegen des Alters**

Eine Altersgrenze bei der Hinterbliebenenversorgung in einer Pensionsregelung kann unwirksam sein, wenn sie ungerechtfertigt ist.

Der Fall: Die Frau, Witwe eines Arbeitnehmers, verlangt vom Arbeitgeber ihres verstorbenen Ehemannes die Zahlung einer Hinterbliebenenversorgung. Ihrem Ehemann waren Leistungen der betrieblichen Altersversorgung einschließlich einer Witwenversorgung zugesagt worden. Die maßgebliche Pensionsregelung enthält eine „Spätehenklausel“, nach der zusätzliche Voraussetzung für die Zahlung der Witwenrente ist, dass der versorgungsberechtigte Mitarbeiter die Ehe vor der Vollendung seines 60. Lebensjahres geschlossen hat. Diese Voraussetzung erfüllte der verstorbene Ehemann nicht; die Ehe war geschlossen worden, als der Mann bereits 61 Jahre alt war. Der Arbeitgeber weigerte sich aus diesem Grund, eine Witwenrente zu zahlen. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht: Die „Spätehenklausel“ ist nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz unwirksam. Der verstorbene Arbeitnehmer wurde durch die „Spätehenklausel“ benachteiligt. Das Gesetz lässt bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit Unterscheidungen nach dem Alter unter erleichterten Voraussetzungen zu. Es erfasst, so es um Altersgrenzen als Voraussetzung für den Leistungsbezug der betrieblichen Altersversorgung geht, die Alters- und Invaliditätsversorgung, nicht aber die Hinterbliebenenversorgung und damit auch nicht die Witwenversorgung. Es liegt auch keine weitere Rechtfertigung für die Benachteiligung wegen des Alters vor. Die „Spätehenklausel“ führt zu einer übermäßigen Beeinträchtigung der Interessen versorgungsberechtigter ArbeitnehmerInnen.

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 4. August 2015 – 3 AZR 137/13**

Arbeitsunfall**Hochschulsport nicht immer versichert**

Eine Verletzung während eines Rugbyspiels in einem Hochschulsportzentrum kann nur als versicherter Arbeitsunfall anerkannt werden, wenn die Wettkampfveranstaltung von der Hochschule, an der der verletzte Studierende immatrikuliert ist, selbst oder im Zusammenwirken mit anderen Hochschulen gemeinschaftlich organisiert wurde.

**Bayerisches Landessozialgericht,
Urteil vom 30. Juni 2015 – L 2 U 108/14**

Einigungsstelle**Kein fremdbestimmter Sozialplan**

Ein von der Einigungsstelle beschlossener Sozialplan ist unwirksam, wenn darin die finanziellen Leistungen für die MitarbeiterInnen von der Entscheidung eines anderen Unternehmens abhängen. Die Einigungsstelle muss selbst entscheiden, ob und gegebenenfalls in welcher Weise die den ArbeitnehmerInnen entstehenden Nachteile ausgeglichen oder gemildert werden.

**Arbeitsgericht Berlin,
Beschluss vom 7. Juli 2015 – 13 BV 1848/15**

Werbungskosten**Abschiedsfeier absetzbar**

Die Bewirtung von Gästen aus beruflichem Anlass kann steuerlich abgesetzt werden. Das gilt auch für eine Abschiedsfeier beim Jobwechsel, zu der KollegInnen, KundInnen und LieferantInnen eingeladen werden.

**Finanzgericht Münster,
Urteil vom 29. Mai 2015 – 4 K 3236/12 E**

Teilzeitquote**Ist zu beachten**

Teilzeitbeschäftigte dürfen nur entsprechend ihrer Teilzeitquote zur Dienstleistung herangezogen werden. Deshalb dürfen teilzeitbeschäftigte LehrerInnen in der Summe ihrer Tätigkeiten (Unterricht, Vor- und Nachbereitung, Teilnahme an Klassen- und Schulkonferenzen, Elterngespräche, Vertretungstunden, Funktionstätigkeiten) nur entsprechend ihrer Teilzeitquote zur Dienstleistung herangezogen werden. Funktionstätigkeiten sind schulische Verwaltungsaufgaben, die nicht unmittelbar unterrichtsbezogen sind.

**Bundesverwaltungsgericht,
Urteil vom 16. Juli 2015 – 2 C 16.14**

Altersdiskriminierung**Schutz auch in Kleinbetrieben**

Das Kündigungsschutzgesetz findet in Kleinbetrieben keine Anwendung. Aber: Auch in Kleinbetrieben kann eine Kündigung unwirksam sein, wenn sie gegen das Verbot der Altersdiskriminierung verstößt. Bestehen Anhaltspunkte für die Vermutung, dass die Kündigung eine Benachteiligung darstellt, so muss der Arbeitgeber diese Vermutung widerlegen.

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 23. Juli 2015 – 6 AZR 457/14**