

Tarifbindung im Fokus

Immer mehr Beschäftigte arbeiten in Betrieben ohne Tarifbindung. Die Gewerkschaften wollen diese Entwicklung stoppen. Ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts stärkt die Tarifbindung im Handwerk.

Erfolg im Handwerk. Das Bundesverwaltungsgericht in Leipzig hat Ende März entschieden, dass Handwerksinnungen gegen geltendes Recht verstoßen, wenn sie Betrieben Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT-Mitgliedschaften) anbieten. Diese seit Jahren grassierende Entwicklung hat zu einer massiven Erosion des Tarifgefüges in einzelnen Branchen geführt. DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell begrüßt das Urteil: „Das Bundesverwaltungsgericht hat ein wichtiges Signal für die Tarifbindung im Handwerk gesetzt. Dem OT-Unwesen in den Handwerksinnungen ist damit endlich ein Riegel vorgeschoben.“ Auch für Holger Schwannecke, Generalsekretär des Zentralver-

bandes des Deutschen Handwerks (ZDH), ist das Urteil „ein gutes und wichtiges Signal“. Im Rahmen des „Branchendialogs Handwerk“ treten DGB und ZDH gemeinsam für mehr Tarifbindung an.

Auch in anderen Wirtschaftszweigen machen die Gewerkschaften Druck. So kämpft ver.di an vielen Fronten für mehr tarifgebundene Unternehmen. Beim Spielwarenhändler Toys „R“ Us haben die Beschäftigten Anfang April an 15 der bundesweit 65 Filialen die Arbeit niedergelegt. Sie fordern, dass der regionale Flächentarifvertrag des Einzelhandels anerkannt wird. Ein Großteil verdient gerade mal 8,70 Euro in der Stunde. Erfolgreich in Sachen Tarifbindung waren bereits die ver.di-Mitglieder beim Mode-Discounter Primark. 2015 haben sie die Anbindung an den Flächentarifvertrag des Einzel- und Versandhandels erreicht. Die Einigung zwischen ver.di und dem Unternehmen sieht vor, dass die Beschäftigten ab Mai 2016 in eine neue, verbesserte Entgelttabelle überführt werden. Bis Mai 2018 erfolgt dann die stufenweise Anbindung an den Flächentarifvertrag.

Die IG Metall setzt sich in der aktuell laufenden Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie dafür ein, wieder mehr Betriebe in die Tarifbindung zu holen. Unter anderem werden gezielt Betriebe in den Tarifkampf eingebunden, die keinen Tarifvertrag haben. So soll die Destabilisierung des gesamten Systems verhindert werden, erklärt der Erste Vorsitzende der IG Metall Jörg Hofmann (siehe Seite 7). Knapp die Hälfte der Beschäftigten in der Branche arbeitet in Betrieben ohne Tarifvertrag. Die Folgen sind gravierend: Die Beschäftigten sind von den Lohnsteigerungen durch Tarifierhöhungen ausgeschlossen. ●

• INHALT

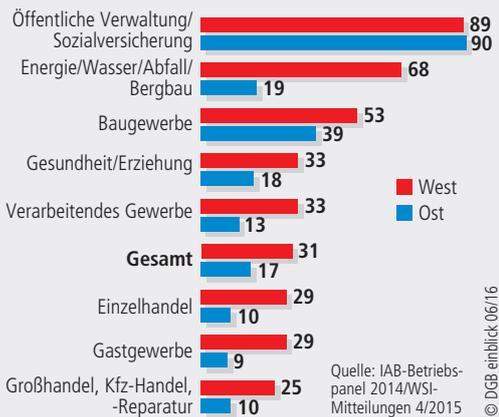
- Arbeitsforschung 4.0**
- 2 Gewerkschaften setzen Akzente**
- 3 Ministerin Wanka sieht innovatives Potenzial**
- 7 IG Metall Tarifbindung schafft Gerechtigkeit**

Zeit für Solidarität

Mai-Aufruf. „Der 1. Mai ist unser Tag der Solidarität und kein Ort für Nazis und Rechtspopulisten“, heißt es im Aufruf des DGB zum Tag der Arbeit. Es geht darum, gemeinsam einzutreten für mehr Gerechtigkeit zwischen den Generationen, zwischen Einheimischen und Geflüchteten, zwischen Schwachen und Starken. Mehr Solidarität fordern die Gewerkschaften im Betrieb, kurz, gleiche Rechte für alle Beschäftigten. Solidarität braucht auch die Rentenversicherung, damit nicht Millionen Menschen in Altersarmut landen. Ebenso sind die dringend notwendigen Investitionen in die Infrastruktur eine Frage der Solidarität. Kitas, Schulen, Straßen, bezahlbare Wohnungen und mehr Personal im öffentlichen Dienst stärken den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Und das Mitbestimmungsgesetz muss an neue Herausforderungen angepasst werden, denn Mitbestimmung ist gelebte Solidarität. ●

Sorgenkind Branchentarifvertrag

Anteil der Betriebe in ausgewählten Wirtschaftszweigen, in denen 2014 ein Branchentarifvertrag galt (in Prozent)



Nur in wenigen Wirtschaftszweigen profitiert mehr als die Hälfte der Beschäftigten von einem Branchentarifvertrag.

• PLUS/MINUS

+ Brigitte Pothmer, Fraktion Bündnis90/Die Grünen, fordert bessere Bedingungen, um Langzeitarbeitslose und Geflüchtete in Arbeit zu bringen. Notwendig seien flexible, arbeitsmarktnahe Instrumente und genügend Mittel für die Jobcenter.

- Eckhardt Rehberg, Sprecher der Arbeitsgruppe Haushalt der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, hält „weitere soziale Wohltaten“ für unnötig und betont, es gebe dafür „auch keinen finanziellen Spielraum“.

• IM NETZ

www.dgb.de/erstermai2016
Zeit für mehr Solidarität – der DGB-Aufruf zum Tag der Arbeit sowie Infos zu den Kundgebungen und zum Hintergrund

Arbeitsforschung 4.0

Schlechtes Klima

ver.di-Innovationsbarometer.

Innovationen sind die Treiber der Digitalisierung. Und fraglos ist die digitalisierte Arbeitswelt die Zukunft. Umso erstaunlicher sind die Ergebnisse des ver.di-Innovationsbarometers, für das alle zwei Jahre Betriebsräte aus dem Dienstleistungssektor befragt werden. Obwohl Unternehmen wie auch Beschäftigte Innovationen für entscheidend halten, wenn der Betrieb zukunftsfähig bleiben will, sieht die Praxis anders aus. Die aktuelle Befragung zeigt: Es mangelt in erster Linie an Arbeitsbedingungen, die ein innovatives Klima fördern. Für 91 Prozent der Befragten sind fehlende Zeit und zu hoher Leistungsdruck die entscheidenden Faktoren, dass wichtige Innovationen auf der Strecke bleiben. 68 Prozent geben an, dass dadurch die Qualität der Innovationen leidet, 52 Prozent stellen fest, dass solche Projekte gar nicht erst begonnen werden.

Für ver.di-Vorstandsmitglied Lothar Schröder sind diese Ergebnisse „bedenklich“. Die Umfrage belege, dass Arbeitsbedingungen entscheidenden Einfluss auf die Innovationsfähigkeit haben. Die Schlussfolgerung für ver.di heißt: Benötigt werde eine Qualifizierungsoffensive, ein Recht auf Nichterreichbarkeit, ein Beschäftigungsschutzgesetz und mehr soziale Sicherheit. ●

! www.bit.ly/verdi_innovation

Digitale Wolke

Crowdworking. Das Arbeiten in der digitalen Wolke ist Thema einer ver.di-Tagung am 20. April in der Berliner Bundesverwaltung. Die Veranstaltung beschäftigt sich mit der These, ob Crowdworking ein Arbeitsmodell der Zukunft ist, und mit den Maßnahmen, die ergriffen werden müssen, um gute Arbeit auch in der Cloud sicherzustellen. ●

Anmeldung: ! sichtweisen@verdi.de

Eine Milliarde Euro will das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) insgesamt in den nächsten Jahren investieren, um die verschiedenen Aspekte zu erforschen, die mit der Technisierung, Automatisierung und Digitalisierung der Arbeit einhergehen. Eine Programmsäule beschäftigt sich mit der Gestaltung der Arbeit von morgen. Die Gewerkschaften waren an der Erarbeitung dieses Teilprojekts beteiligt. Welche Akzente sie setzen konnten, erklärt DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach im einblick-Interview.

Das Arbeitsforschungsprogramm „Zukunft der Arbeit“ ist auf dem Markt. Was bedeutet das?

■ Das Programm hat für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften großen Wert. Uns ist sehr bewusst, dass die Digitalisierung das Potenzial hat, die Arbeit der Zukunft grundlegend zu verändern. Für die konkrete Umsetzung ist allerdings noch Vieles im Unklaren. Vielleicht reichen die Spekulationen gerade deshalb von Jubelgesängen über unendliche Potenziale bis zu Kassandrarufen vom angeblichen Ende der Arbeit. Es ist deshalb höchste Zeit, Grund in die Debatte zu bekommen. Schließlich ist Arbeiten 4.0 weit mehr als nur High-Tech. Deshalb brauchen wir dringend ein Update der Arbeitsforschung.

Der DGB hat bei der Erarbeitung des neuen Arbeitsforschungsprogramms engagiert mitgewirkt – mit Erfolg?

■ Zunächst ist das Programm ein gewerkschaftlicher Erfolg an sich. In der ‚ersten Halbzeit‘ der Digitalisierungsdebatte ging es praktisch nur um die ökonomischen Potenziale neuer Technologien. Arbeit kam fast gar nicht vor. Natürlich geht es aber nicht nur um neue Produktionsweisen oder neue Formen der Dienstleistungen, sondern auch um eine neue Infrastruktur der Arbeit selbst. Deshalb haben wir uns dafür eingesetzt, dass neben der Produktions- und Dienstleistungsforschung auch die interdisziplinäre Arbeitsforschung ein eigenständiger Schwerpunkt der staatlichen Forschungspolitik wird.

Was sind die gewerkschaftlichen Meilensteine des Programms?

■ Das Programm ist sozialpartnerschaftlich angelegt und enthält deshalb sowohl Akzente der Arbeitgeberverbände als auch der Gewerkschaften. Für uns ist zentral, dass die Forschung zur Digitalisierung nicht als Wirtschaftsförderung für neue Geschäftsmodelle betrachtet wird, bei der die Arbeit im Zweifel unter die Räder kommt. Stattdessen geht es um zentrale Fragen, wie sich die Digitalisierung konkret auf die Arbeitswelt auswirkt. Dies reicht von der menschengerechten Gestaltung von Arbeit in neuen Wertschöpfungssystemen über die Interaktion

von Mensch und Maschine bis zu Prototypen guter Plattformarbeit. Anforderungen an die Qualifizierung und Kompetenzentwicklung, den Daten- und Arbeitsschutz oder die Zukunft der Mitbestimmung sind wichtige Forschungsfragen, die mit diesem Programm umgesetzt werden sollen.

Kommt das Programm nicht zu spät?

■ Im Zusammenspiel mit den Arbeitgeberverbänden ist im Entstehungsprozess des Programms leider Zeit verloren gegangen. Wir haben dies allerdings gemeinsam mit dem BMBF pragmatisch lösen können. So sind bereits zwei Schwerpunkte vor der Veröffentlichung des Programms umgesetzt worden, die wichtige Fragestellungen zur Prävention und zur Arbeit in der digitalisierten Welt adressieren. Hier sind spannende Forschungsprojekte an den Start gegangen.

Wie geht es jetzt weiter?

■ Wichtig ist jetzt, dass sowohl die Forschungsprojekte als auch die weiteren Schwerpunkte des Arbeitsforschungsprogramms zügig umgesetzt werden.

Frau Ministerin Wanka hat für das Gesamtprogramm eine Milliarde Euro bis zum Jahr 2020 zugesagt. Am Geld kann und darf eine dynamische Umsetzung des Programms also nicht scheitern. Erfreulicherweise haben wir hierzu auch eine breite Unterstützung im Deutschen Bundestag. Die Regierungsfractionen haben dies erst kürzlich wieder bekräftigt.

Wann ist mit Ergebnissen zu rechnen?

■ Die Forschungsprojekte haben in der Regel eine Laufzeit von drei Jahren. Darauf allein können wir aber nicht warten. Es wird entscheidend darauf ankommen, die Forschungsarbeit transparent zu machen und eine attraktive Transferpolitik zu organisieren, damit wir relevante Ansätze für Gute Digitale Arbeit in die Breite tragen können. Wir wollen auch diesen Prozess aktiv unterstützen. Die Arbeitsforschung soll nicht Bücherregale füllen, sondern die betriebliche Praxis mit guten Ideen bereichern, damit wir die Potenziale der Digitalisierung für Gute Arbeit nutzen können. ●



Foto: DGB/Simone M. Neumann

Annelie Buntenbach ist im Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand unter anderem für das Projekt „Arbeit der Zukunft“ zuständig.

„Die Arbeitsforschung soll nicht Bücherregale füllen, sondern die betriebliche Praxis mit guten Ideen bereichern.“

Enormes innovatives Potenzial

Zukunftsweisende Projekte in der Arbeitsforschung und der -gestaltung will das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit dem neuen Programm „Zukunft der Arbeit“ fördern. Entscheidende Frage ist dabei für Ministerin Johanna Wanka, wie „wir die neue Arbeitswelt menschlich und sozial gestalten wollen“.

Unsere Arbeitswelt verändert sich rasant: Zwei Drittel aller Beschäftigten in Deutschland erleben heute an ihrem Arbeitsplatz die Folgen des digitalen Wandels – vernetzte Computer sind zu selbstverständlichen und akzeptierten Arbeitsmitteln geworden, die Grenzen zwischen realer und virtueller Arbeitswelt verschwimmen. Auch die klassischen Sphären von Produktion und Dienstleistung wachsen zusammen – eindrucksvoll sichtbar an der Entwicklung des Mobiltelefons, dessen dienstleistungsgetriebene Anwendungsmöglichkeiten immer weiter wachsen.

In dieser neuen Art der Wertschöpfung verschwimmen die Grenzen zwischen Produktion und Dienstleistung, zwischen Produzenten und Konsumenten – und das global. Design, Produktion, Dienstleistungen und Vertrieb sind über Standorte auf der ganzen Welt verteilt. Das Gefüge, in dem Wertschöpfung sich vollzieht, fordert von den Menschen neue Kompetenzen. Zusätzlich zum Fachwissen werden soziale Methodenkompetenzen benötigt.

Führung und Selbstmanagement werden in einem digitalisierten Arbeitsumfeld anders zu gestalten sein, wo zeit- und ortsungebundenes Arbeiten durch digitalen Wandel ermöglicht wird. Nicht zuletzt verändern sich die Belegschaften selbst. Der Anteil der Frauenerwerbsarbeit wird weiter steigen, ebenso die Zahl der älteren Beschäftigten und die von jungen, gut ausgebildeten Migrantinnen und Migranten.

Die moderne Arbeitswelt bietet Chancen und Risiken zugleich. Flexible Arbeitsgestaltung, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, neue Berufe und Entwicklungsmöglichkeiten bilden das positive Szenario der Arbeit von morgen. Die Gefahr der Selbstausbeutung durch ständige Erreichbarkeit, immer neue Anforderungen an Kompetenzen, die Entwertung des Gelernten und der Verlust von Arbeitsplätzen lassen sich zu einem düsteren Bild der Arbeit von morgen verbinden.

Das innovative Potenzial ist enorm. Damit die Chancen die Risiken überwiegen, muss die Arbeitswelt gestaltet werden. Entscheidend ist, unsere Grundsätze für gute Arbeit im digitalen Zeitalter zu erhalten: Auch die Arbeit der Zukunft muss wohlstandsorientiert und sozial abgewogen sein. Deshalb lautet die entscheidende politische Frage nicht, wie der technologische Fortschritt oder die Globalisierung unsere Arbeitswelt bestimmen, sondern wie wir die neue Arbeitswelt menschlich und sozial gestalten wollen.

Die Antwort auf diese Frage macht politische Gestaltung und unternehmerisches Handeln erst möglich. Deshalb ist die Suche nach dieser Antwort für unsere

Gesellschaft wichtig. Deutschland in die Lage zu versetzen, die Antwort zu finden, dazu dient unser Programm „Zukunft der Arbeit“. Das BMBF will Gestaltungsoptionen für die Arbeit von morgen finden und sicherstellen, dass technologische und soziale Innovationen gleichermaßen gefördert und miteinander in Einklang gebracht werden. Das Leitbild des Programms heißt: „Der Mensch steht im sozialen Gefüge des Unternehmens im Mittelpunkt und ist Ausgangspunkt für neue Ideen und Technologien.“ Wichtige Aspekte sind dabei, die Gesundheit zu erhalten, die natürliche Umwelt zu schonen und mit den Bedürfnissen kommender Generationen rücksichtsvoll umzugehen.

Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir in unserem Forschungsprogramm „Zukunft der Arbeit“ neun Handlungsfelder beschrieben. Diese reichen von der neuen Arbeitsorganisation über die Unterstützung von innovativen Geschäftsmodellen, der Gestaltung neuer Formen der Mensch-Maschine-Interaktion, dem

Erwerb neuer Kompetenzen und dem kontinuierlichen Erlernen neuer Kenntnisse bis hin zur Förderung des Gesundheits- und des Nachhaltigkeitsgedankens in der

Arbeit. Zu diesen Themen fördern wir Forschungsprojekte, in denen neue Konzepte der Arbeitsgestaltung und -organisation in und mit Unternehmen entwickelt, pilothaft umgesetzt und breit in die betriebliche Praxis überführt werden. Deutschland kann dabei auf seine kleinen und mittelständischen Unternehmen bauen, die hohe Bereitschaft und Kompetenz besitzen, sich in Forschung und Entwicklung einzubringen. Branchenübergreifende Projekte sind deshalb immer Projekte, die mit KMU-Beteiligung umgesetzt werden.

In die Entstehung des Forschungsprogramms waren die Sozialpartner, die Wissenschaft und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eng einbezogen. Die fortlaufende, aktive Beteiligung der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände wird für den Erfolg dieses Programms mitentscheidend sein, denn sie begünstigt eine praxisbezogene und wissensbasierte Diskussion über konkrete Forschungsthemen und -fragen zur Zukunft der Arbeit. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände waren und sind hervorragende Berater für mein Ministerium, und sie sind eine treibende Kraft für die Umsetzung des Programms. Bis 2020 wollen wir mit diesem Programm zukunftsweisende Projekte der Arbeitsforschung und Arbeitsgestaltung fördern. Wir laden Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Unternehmen ein, sich an diesen Projekten zu beteiligen und so ein gesellschaftlich zentrales Feld zu bestellen: die Arbeitswelt von morgen. ●



Foto: Presse- und Informationsamt der Bundesregierung / Steffen Kögler

Dr. Johanna Wanka ist seit Februar 2013 Bundesministerin für Bildung und Forschung (BMBF). Die studierte Mathematikerin gehört der CDU seit 2001 an.

● MEHR ZUM THEMA

Forschung für morgen

Das Forschungsprogramm „Zukunft der Arbeit“, im März vom BMBF vorgestellt, soll innovative Projekte der Arbeitsforschung und -gestaltung fördern. Das Programm ist Teil des Dachprogrammes „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“ und Bestandteil der Hightech-Strategie der Bundesregierung. Für das Gesamtprogramm sind bis 2020 Mittel in Höhe von rund einer Milliarde Euro vorgesehen, für das Arbeitsforschungsprogramm stellt das BMBF voraussichtlich 150 Millionen Euro bereit.



Die Broschüre „Zukunft der Arbeit“ stellt das BMBF-Programm und dessen Handlungsfelder vor. Download: www.bmbf.de/pub/Zukunft_der_Arbeit.pdf

● IM NETZ

www.bit.ly/bmbf_dachprogramm
Infos zum BMBF-Dachprogramm „Innovationen für die Produktion, Dienstleistung und Arbeit von morgen“

www.pt-ad.pt-dlr.de/de/1138.php
Aktuelle Infos zum BMBF-Programm „Zukunft der Arbeit“ vom Projektträger Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e. V. (DLR)

Wachstumsbremse Investitionsstau

Reformprogramm. Deutschland investiert zu wenig. Diese Kritik der Gewerkschaften teilt auch die EU-Kommission. In ihrem aktuellen Länderbericht zu Deutschland ermahnt sie die Bundesregierung wie schon in den Vorjahren, Investitionen zu erhöhen und die Binnennachfrage zu stärken. Vor allem im Niedriglohnsektor müsste Deutschland aktiv werden. Doch im Entwurf zum „Nationalen Reformprogramm Deutschland 2016“ werden die von der EU angeregten Ziele wenig ambitioniert angegangen, kritisiert der DGB. Aufgabe der EU-Mitgliedstaaten ist es, die jährlichen länderspezifischen EU-Empfehlungen in ihren Nationalen Reformprogrammen (NRP) aufzugreifen und darzulegen, wie sie umgesetzt werden.

Statt entsprechend der Kommissionsvorschläge den „haushaltspolitischen Spielraum“ zu nutzen, bleibt die Haushaltspolitik der Bundesregierung an der Schuldenbremse und der „Schwarzen Null“ orientiert. Das sei eine „fatale“ Entscheidung, schreibt der DGB in seiner Stellungnahme zum NRP. Aus gewerkschaftlicher Sicht muss der Binnenkonsum gestärkt werden, wie von der EU gefordert. Dazu würden nicht nur öffentliche Investitionen in die Infrastruktur beitragen. Ebenso wichtig wäre es, die wirtschaftlich prekäre Lage der Menschen im Niedriglohnsektor zu verbessern. Notwendig wären steuerliche Entlastungen, die Stärkung des Mindestlohns und Änderungen bei den Minijobs.

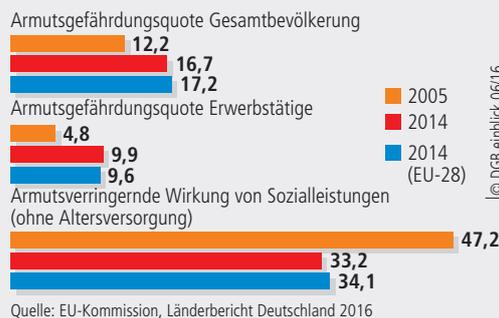
Die Kommission hat bei ihren Empfehlungen nicht nur die Lage Deutschlands im Blick. Der anhaltende Leistungsbilanzüberschuss, heißt es in Brüssel, berge nicht nur Risiken für das „künftige Wachstumspotenzial der deutschen Wirtschaft“, sondern könnte sich auch negativ auf den Schuldenabbau und die Wachstumsperspektiven der anderen Euro-Länder auswirken. Deshalb müsste Deutschland seine Investitionen erheblich steigern. Dies sieht die Bundesregierung nicht: Die von der EU-Kommission beschriebenen Möglichkeiten, „durch eine Ausweitung der Investitionen in Deutschland zur Überwindung der Wachstumsschwä-

che in anderen europäischen Ländern beizutragen, sollten nicht überschätzt werden“. Der DGB sieht das anders, aus seiner Sicht „unterschätzt“ die Bundesregierung diese Möglichkeiten.

Die Gewerkschaften teilen nicht alle Lösungsvorschläge der EU-Kommission, wohl aber das Ziel. Deutschland könnte und sollte seinen Verschuldungsspielraum ausnutzen, erwartet der DGB. Auch eine generelle Ausnahme für Investitionen bei den Schuldenregeln wäre sinnvoll. Die staatlichen Einnahmen zu erhöhen, ist ein Aspekt, der im Länderbericht der Kommission und auch im NRP völlig fehlt. Hier verweist der DGB auf die von ihm vorgeschlagenen Änderungen bei der Vermögens-, Erbschafts- und Abgeltungssteuer. Nicht zum ersten Mal kritisiert die Kommission zudem die Minijobs und ihre Folgen für den Arbeitsmarkt. Doch im NRP gibt es keinen neuen Ansatz, die Minijob-Regelungen grundlegend zu überarbeiten. Ebenso zeigt die Bundesregierung wenig Reformeifer, die wachsende Einkommens- und Vermögensungleichheit zu bekämpfen, kritisiert der DGB. ●

Arm im reichen Land

Anstieg der Armutsgefährdung in Deutschland im Vergleich zu den EU-28-Staaten (in Prozent)



Arm trotz Arbeit ist im reichen Deutschland keine Ausnahme. Das Risiko liegt sogar über dem EU-Durchschnitt. Auch die Sozialleistungen schützen immer weniger vor Armut.

Weiter verhandeln

CETA. Das kanadisch-europäische Handelsabkommen CETA steht vor der Ratifizierung. Der DGB erkennt in seiner Stellungnahme an, dass an einigen kritischen Punkten nachgebessert wurde. Dennoch muss nachverhandelt werden. Der DGB betont, dass er Freihandel nicht ablehnt, der CETA-Text jedoch nicht den gewerkschaftlichen Anforderungen genügt. Deshalb müsse die EU-Kommission noch einmal in die Verhandlungen einsteigen. ●

www.dgb.de/-17Kn

Neustart für Bildung

Gemeinsame Initiative.

Deutschland muss mehr Geld in Schulen und Hochschulen investieren und braucht Strategien zur Integration der Geflüchteten in Bildung und Arbeitsmarkt. Dies kann nur gelingen, wenn Bund, Länder und Sozialpartner gemeinsam eine neue Bildungsstrategie formulieren, betont die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack in einem gemeinsamen Beitrag mit Hubertus Heil (SPD) und Holger Schwannecke (ZDH) für die *Frankfurter Rundschau*. Sie plädieren unter anderem dafür, das „unsinnige Kooperationsverbot“ aus dem Grundgesetz zu streichen. ●

www.dgb.de/-1V61

Schutzfunktion verbessern

Die Arbeitslosenversicherung muss an die veränderten Arbeitsbedingungen angepasst und reformiert werden. Der DGB unterstützt deshalb in einer Stellungnahme weitgehend die Anträge der Oppositionsfractionen. Sowohl die Grünen als auch die Linke wollen die Schutzfunktion ausbauen und neue Regeln einführen, die sich stärker an den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt orientieren, wie der Zunahme der befristeten Beschäftigung oder der Zahl der Selbstständigen. Der DGB verweist dabei auf sein Konzept „Für

eine sozialstaatliche Arbeitsmarktpolitik“ (www.dgb.de/-17ic) und hält eine Anpassung des Teilarbeitslosengeldes für erforderlich. Ebenso unterstützt er Vorschläge, die das Hartz-IV-System entlasten. Dazu gehört, dass Arbeitslosengeld-AufstockerInnen generell durch die Arbeitsagenturen betreut werden sollen. Positiv bewertet der DGB auch den Vorschlag der Opposition, präventive Maßnahmen vor allem im Bereich der Weiterbildung zu stärken.

www.einblick.dgb.de/hintergrund

TELEGRAMM

Der Acht-Stunden-Tag muss die Regel bleiben, sagt DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntbach und erteilt Arbeitgeber-Forderungen, ihn wegen der Veränderungen durch die Digitalisierung abzuschaffen, eine Absage. Das Arbeitszeitgesetz biete bereits ein hohes Maß an Flexibilität. „Auch wenn viele Beschäftigte nicht mehr „nine to five“ arbeiten, darf daraus nicht 24/7 werden.“ www.dgb.de/-1VKp

Steuerbetrug muss verhindert werden, fordert DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell angesichts der Veröffentlichung der „Panama Papers“.

Die Bundesregierung und der Bundestag müssen auf die Defizite in der Gesetzgebung reagieren und die Lücken „wirklich wasserdicht schließen“, erwartet Körzell. www.dgb.de/-1V5D

Das Deutschlandstipendium hat sich nicht bewährt und sollte abgeschafft werden, fordert der DGB. Nicht einmal ein Prozent der Studierenden erhält den monatlichen Zuschuss von 300 Euro. Das Geld sollte besser in das BAföG investiert werden, so die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack.

Bildersprache überwindet Barrieren

Piktobuch für Geflüchtete. Fehlende Deutschkenntnisse sind eines der ersten und großen Probleme der geflüchteten Menschen, die in Deutschland ankommen. In Sachsen gibt es jetzt für die Geflüchteten und ihre HelferInnen eine hilfreiche Unterstützung: Der DGB Sachsen hat eine Broschüre mit über 600 Piktogrammen herausgegeben, die über erste Verständigungsprobleme hinweg helfen soll. Es gibt Bilder zur eigenen Person, zur Herkunft, zur Ausbildung oder zu beruflichen Fähigkeiten. Gesundheit und Medizin sind ebenso Themen wie Ernährung, Kleidung und Verkehr. Wichtig war dem DGB, „dass die Arbeitswelt ausführlich enthalten ist“, betont Iris Kloppich, Bezirksvorsitzende des DGB Sachsen.

Die DGB-Gewerkschaften dachten praktisch. Was hilft uns, wenn wir in einem fremden Land ankommen? Oft sind es die Piktogramme auf dem Flughafen. Die Sprache in Bildern für Geflüchtete füllt eine Broschüre mit 60 Seiten. Die Bedeutung jeder Abbildung ist auch in deutscher Sprache angeführt. Damit hilft das Handbuch auch beim Erlernen der deutschen Sprache. Das „Piktobuch für geflüchtete Menschen und deren UnterstützerInnen“ kann bestellt werden bei: anna.bernstorf@dgb.de • www.sachsen.dgb.de



Integration fördern

Wettbewerb. Der Verein „Innovative Berufsbildung e.V.“ lädt zu einem Wettbewerb zum Thema „Integration von Geflüchteten durch berufliche Bildung“ ein. Mit dem „Hermann-Schmidt-Preis“ sollen Betriebe ausgezeichnet werden, die die Integration von Geflüchteten durch berufliche Bildung – auch in Kooperation mit Berufsschulen und anderen Bildungseinrichtungen – innovativ fördern. Der Preis ist mit 3000 Euro dotiert. Die Preisverleihung findet im Herbst 2016 statt. • www.bibb.de/hermannschmidtpreis

• BUCHTIPP



Daniel Baumann, Stephan Hebel, Gute-Macht-Geschichten. Politische Propaganda und wie wir sie durchschauen können, Westend Verlag, Frankfurt /M. 2016, 256 Seiten, 16 Euro

Die „Kostenexplosion“ gefährdet unseren Sozialstaat, die „demografische Katastrophe“ die Zukunft des Landes, und steigende „Arbeitskosten“ sägen an der „Wettbewerbsfähigkeit“ des Standorts Deutschland. Mit solchen vermeintlichen Gewissheiten wird in Deutschland Politik gemacht, werden „Reformen“ als „alternativlos“ verkauft. Was steckt dahinter? Die Journalisten Stephan Hebel und Daniel Baumann übersetzen wichtige Begriffe aus dem Wörterbuch der Irreführung in Klartext. Ein besonderes Nachschlagewerk für alle, die dem Politsprech nicht auf den Leim gehen wollen.

Bewerbungsfrist endet

Betriebsrätepreis. Bis zum 30. April läuft die Bewerbungsfrist für den Betriebsrätepreis 2016. Was die Oscar-Verleihung für die Filmbranche ist, bedeutet die jährliche Vergabe des „Deutschen Betriebsräte-Preises“ für alle betrieblichen Mitbestimmungsakteure. Unter den bis zum 30. April eingehenden Bewerbungen werden zehn Exemplare der „Arbeits- und Sozialordnung“ von Michael Kittner verlost. Der „Deutsche Betriebsräte-Preis“ ist eine Initiative der Zeitschrift *Arbeitsrecht im Betrieb*. Schirmherrin ist erneut Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles. • www.betriebsraetepreis.de

• INTERREGIO

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) in Sachsen fordert ein Tariftreuegesetz im Land. „Es ist eine Schande, dass der Freistaat eines von nur noch zwei Bundesländern ohne ein solches Gesetz ist“, sagt Volker Linke, Leiter der EVG-Geschäftsstelle Dresden.

Die Gewerkschaften in Mecklenburg-Vorpommern fordern von den Arbeitgeberverbänden eine „Offensive Tarifvertrag“. „Nur mit mehr Tarifverträgen“ komme Mecklenburg-Vorpommern aus dem Lohnkeller, sagt Uwe Polkaehn, Vorsitzender des DGB Nord, zur jüngsten Lohnstatistik des Statistischen Landesamtes. Nur knapp die Hälfte der Beschäftigten in Mecklenburg-Vorpommern wird bisher nach Tarifvertrag bezahlt.

Gelbe Hand: Engagement für Vielfalt

Der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!“ hat Ende März zum zehnten Mal Preise im Rahmen des Wettbewerbs „Die Gelbe Hand“ vergeben. Gastgeber der Preisverleihung war 2016 Dietmar Woidke, Ministerpräsident von Brandenburg. Gemeinsam mit dem GdP-Vorsitzenden Oliver Malchow war er Schirmherr des diesjährigen Wettbewerbs. Den ersten Preis erhielt das Filmprojekt „Die 30 Menschenrechte“, eingereicht von der berufsvorbereitenden Klasse des Berufskollegs Opladen. Die Auszubildenden der Düsseldorfer Rheinbahn AG holten mit einer Postkarten-

aktion den zweiten Preis, gefolgt von der Schülervertretung der Berufsbildenden Schule Kusel (Rheinland-Pfalz), die sich aktiv in der Flüchtlingshilfe engagiert.

Der Sonderpreis des Landes Brandenburg ging an Christopher Wieprecht aus Angermünde für sein Engagement für Geflüchtete und gegen Rechtsextremismus. Mit dem Sonderpreis der DGB-Jugend NRW wurde die DGB-Jugend Dortmund-Hellweg ausgezeichnet, die zusammen mit dem Lernzentrum von Borussia Dortmund Anti-Diskriminierungsworkshops für SchülerInnen durchführt. • www.gelbe-hand.de

Tipps zur Lohnsteuer

Ratgeber. Alles rund um die Lohnsteuer mit Hinweisen für die Steuererklärung bietet die aktuelle Broschüre „Lohnsteuer-Grundbegriffe 2016“. Für einen Euro plus Versandkosten gibt es die Tipps beim DGB-Bestellservice. • www.dgb-bestellservice.de

Riskante Kooperation

OBS-Arbeitspapier. Als die Kabarettisten Max Uthoff und Claus von Wagner im vergangenen Jahr das Thema Journalismus und Lobbyismus auf die Tagesordnung in „Die Anstalt“ brachten, drohten namentlich genannte Publizisten mit Klage oder zogen gleich vor Gericht. Die Ergebnisse der Recherchen des Investigativ-Journalisten Marvin Oppong für das Arbeitsheft der Otto-Brenner-Stiftung „Ausverkauf des Journalismus“ zeigen: Kooperationen zwischen Verlagen und Unternehmen oder Verbänden sind seit langem ein einträgliches Geschäftsmodell. Redakteure wirken an von Lobbyorganisationen mitorganisierten oder -finanzierten Veranstaltungen mit. Aus Sicht des Autors birgt das erhebliche Risiken für die Objektivität der Berichterstattung. • www.otto-brenner-stiftung.de

— ● KURZ & BÜNDIG —

ver.di begrüßt den Plan des Bundesfamilienministeriums, das Mutterschutzgesetz neu zu fassen (einblick 5/2016). „Um die selbstgesteckten Ziele zu erreichen, ist es erforderlich, den Gesetzentwurf in einigen Punkten zu präzisieren und zu erweitern“, fordert ver.di-Vorstandsmitglied Eva Welskop-Deffaa. Mutterschutz und allgemeiner Arbeitsschutz müssten eng miteinander verzahnt werden.

EVG Der EVG-Vorsitzende Alexander Kirchner fordert mehr Investitionen in die Schieneninfrastruktur. Zudem kritisierte er den aktuellen Bundesverkehrswegeplan. Dieser führe die falsche Prioritätensetzung der vergangenen Jahre fort. Der Plan zementiere die einseitige Ausrichtung der deutschen Verkehrspolitik zugunsten des Straßenverkehrs.

 Die steigende Zahl von Wohnungseinbrüchen erfordert mehr Personal bei der Polizei, so die GdP. GdP-Vize Jörg Radek erklärt: „Das Einzige, was hilft, ist ein hoher Ermittlungsdruck und eine sichtbare Präsenz der Polizei.“

 Die IG BAU hat in der zweiten Verhandlungsrunde im Baugewerbe das Angebot der Arbeitgeber strikt abgelehnt. Der Vorschlag, sowohl 2016 wie auch 2017 im Westen 1,3 Prozent und im Osten zwei Prozent zu erhöhen, ist für IG-BAU-Vize Dietmar Schäfers „eine Provokation“. Die IG BAU fordert 5,9 Prozent mehr Geld.

 Die IG BCE will gemeinsam mit Arbeitgebern in ihrem Organisationsbereich die Anstrengungen zur Integration von Flüchtlingen fortsetzen und intensivieren. „Unser Ansatz: Sprache plus Beruf plus Begegnung vor Ort ist ein Erfolgskonzept für positive Integration“, betont IG-BCE-Vorstand Petra Reinbold-Knape.

 Die NGG lehnt die von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) geforderte Änderung des Arbeitszeitgesetzes strikt ab. Die NGG-Vorsitzende Michaela Rosenberger betont, dass die Betriebe längst durch Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge die Möglichkeit hätten, die Belegschaft flexibel einzusetzen.

Im Dialog mit den Azubis

IG-BCE-Projekt gegen Rechts. Der Zulauf zu den Pegida-Aufmärschen und die Wahlerfolge der AfD sind aus Sicht der Gewerkschaften ein Warnschuss – zumal auch Gewerkschaftsmitglieder nicht gegen die Propaganda der Rechtspopulisten gefeit sind, wie Analysen zum Wahlverhalten der Gewerkschaftsmitglieder (einblick 5/16) zeigen. Um gegenzusteuern, hat der IG-BCE-Landesbezirk Nordost bereits im letzten Jahr das Projekt „In einer coolen Demokratie leben“ gestartet.

In Zusammenarbeit mit dem Kulturbüro Sachsen bietet der Landesbezirk, der Berlin und die Ost-Bundesländer mit Ausnahme von Thüringen umfasst, verschiedene betriebliche Projektstage zum Thema Demokratie an. „Wir müssen mit den Wählern der AfD oder denen, die sich an den Pegida-Demos beteiligen, im Gespräch bleiben“, ist IG-BCE-Sekretär Anis Ben-Rhouma überzeugt. Denn längst nicht alle von ihnen verfügten über ein geschlossenes rechtsextremes Weltbild. Vielmehr

knüpften rechte Kräfte mit ihren fremden- und demokratiefeindlichen Parolen geschickt an die Sorgen und an die Verunsicherung der Menschen an. Gerade junge Menschen gingen den Rechtspopulisten auf den Leim. Deshalb richtet sich das Angebot der IG BCE auch vor allem an Azubis und junge Beschäftigte sowie an AusbilderInnen. „Wir wollen zeigen: Demokratie ist cool, ihr könnt euch einmischen und mitgestalten“, so Ben-Rhouma. Betriebe, Betriebsräte und Jugend- und Auszubildendenvertretungen können die Projektstage buchen. Erste Projektstage haben bereits in verschiedenen Betrieben stattgefunden – mit guten Ergebnissen. „Schon die Konfrontation mit der Geschichte der Gewerkschaften, mit ihrer konsequenten Haltung gegen Rechts, hilft gegen Vorurteile“.

● lb.nordost@igbce.de



Fehlanreize

Krankenversorgung. Es mangelt an Zeit und Personal, der Kostendruck ist zu hoch, die Vergütung über Pauschalen führt zu Fehlanreizen. Diese Kritik des Deutschen Ethikrates an der Krankenhausversorgung teilt ver.di-Vorstandsmitglied Sylvia Bühler. Es müsse grundlegend umgedacht werden, im Vordergrund stehe der Patient, so Bühler.

Der vom Ethikrat geforderte Personalschlüssel gehört für ver.di zu den wichtigsten Punkten, die umgesetzt werden müssen. „Gute Versorgung und Pflege brauchen Zeit. Menschliche Zuwendung darf nicht auf der Strecke bleiben, sie ist der Schlüssel für eine humane Pflege“, betont Bühler. Auch die Beschäftigten leiden unter dem Personalmangel. Ein gesetzlich vorgegebener Personalschlüssel könnte sowohl die Patientenversorgung wie auch die Arbeitsbedingungen der Pflegekräfte verbessern. Bundesweit fehlen nach Berechnungen von ver.di 162 000 Vollzeitstellen, darunter etwa 70 000 Pflegekräfte.

Entgeltgleichheit: Lob für den DGB

Der DGB ist als Arbeitgeber von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für sein Engagement beim Thema Entgeltgleichheit ausgezeichnet worden. „Wir freuen uns über die Auszeichnung und werden am Ball bleiben“, sagt Kerstin Baumgart, Referatsleiterin Personal beim DGB. „Besonders freut uns, dass wir in den

letzten Jahren den Frauenanteil in vielen politisch verantwortlichen Positionen erhöhen konnten.“ Der DGB beschäftigt rund 800 Menschen, rund 60 Prozent sind weiblich. Für die Auszeichnung wurden die Grundentgelte sowie die Zusatzstufen mit dem Prüfverfahren eg-check.de unter die Lupe genommen. www.dgb.de/-/NyQ

Handwerk unter Druck

DGB-Index Gute Arbeit. Nur zehn Prozent der Beschäftigten im Handwerk sind mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden. Die große Mehrheit klagt über geringe Einkommen und immer mehr Hetze bei der Arbeit. Das zeigt eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit. Von rund 1100 befragten Beschäftigten gibt jede/r Zweite an, dass das Arbeitsentgelt der geleisteten Arbeit nicht gerecht wird. Für 45 Prozent reicht der

Lohn nicht oder nur gerade zum Leben. Auch beim Thema Altersvorsorge ist die Mehrheit pessimistisch. 83 Prozent gehen davon aus, dass ihre gesetzliche Rente nicht reicht. DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell nimmt die Arbeitgeber in die Pflicht: „In vielen Handwerksbranchen sind die Probleme hausgemacht. Vor allem müssen die Arbeitgeber wieder einen flächendeckenden Weg in die Tarifbindung antreten.“ Die DGB-Gewerkschaften im Handwerk stünden als verlässliche Sozialpartner bereit. ● www.handwerk.dgb.de/



AUFKLEBER-AKTION

Gewerkschaft macht glücklich: Das Statement zum 1. Mai gibt es auf Bögen mit je sechs Aufklebern (Durchmesser 10 cm) und kostet drei Euro plus Versandkosten.

Bestellungen unter: www.bit.ly/aufkleber_glueck

Für große Bestellmengen gibt es Sonderkonditionen – Anfragen per Mail: verlag@graewis.de

Wir für Mehr!...Gerechtigkeit!

In der Tarifrunde 2016 der Metall- und Elektroindustrie geht es nicht nur um mehr Einkommen für die Beschäftigten, sondern auch darum, der Destabilisierung des gesamten Tarifsystems entgegenzuwirken. Weshalb beides zusammengehört, erklärt Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall.

IG-Metall-Tarifrunde 2016. Anfang März haben die Verhandlungen für die diesjährige Tariffbewegung in der Metall- und Elektroindustrie begonnen. Die IG Metall fordert eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen um fünf Prozent. Neben der Lohnforderung steht für die IG Metall aber noch ein Ziel auf der Agenda, das nicht an den Verhandlungstischen mit den Arbeitgeberverbänden entschieden wird: Die Zahl der tarifgebundenen Betriebe soll erhöht werden.

Der deutschen Wirtschaft geht es gut. Sie blickt auf ein überdurchschnittlich umsatz- und renditereiches Jahr 2015 zurück. So lag die Nettorendite in der

„Tarifflüchtige Betriebe verschaffen sich unfaire Vorteile zu Lasten der tarifgebundenen, verantwortungsvollen Arbeitgeber.“

Metall- und Elektroindustrie (MuE) im Jahr 2015 bei 3,6 Prozent des Umsatzes. Das ist ein Reingewinn von 37 Milliarden Euro nach Steuern. Die Auslastung lag zuletzt zum wiederholten Mal über der Normalauslastung. Die Beschäftigung nahm um elf Prozent gegenüber 2010 zu. Selbst die Erhöhung der Lohnstückkosten im Jahr 2015 konnte der hohen Ertragskraft der MuE-Industrie nichts anhaben.

Für das laufende Jahr 2016 sehen die Prognosen der meisten Wirtschaftsinstitute ein Wachstum in Höhe von 1,8 Prozent voraus. Angesichts dieser Rahmenbedingungen will die IG Metall einen angemessenen Anteil an der positiven wirtschaftlichen Entwicklung für die Beschäftigten durchsetzen. Die Forderung von fünf Prozent berücksichtigt auch die gestiegenen Risiken und soll gerade deshalb einen Beitrag zur Stabilisierung der Wirtschaft leisten. Wie im vergangenen Jahr, wird auch 2016 der private Konsum wieder die wichtigste Stütze für das Wachstum der deutschen Wirtschaft sein – gerade angesichts der internationalen Unsicherheiten. Die Tarifforderung ist von den Unternehmen finanzierbar, und sie ist wirtschaftlich vernünftig. Umso mehr verwundert es, mit welcher Intensität die Arbeitgeber schon seit Beginn des Jahres versuchen, die Forderung als überhöht zu brandmarken. Da ist die Rede von Höhenflügen, von fehlender Bodenhaftung, und auch die altbekannten Drohungen von der fehlenden Konkurrenzfähigkeit, dem Verlust und der Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland werden wieder hervorgeholt. Es zeichnet sich deutlich eine harte Auseinandersetzung ab.

Das gilt nicht weniger für das zweite Ziel, das sich die IG Metall für die Tariffbewegung 2016 und darüber hinaus vorgenommen hat – die Reichweite der Tarif-

verträge in der Metall- und Elektroindustrie zu erhöhen und mehr Betriebe in die Tarifbindung zu bringen. Das gilt sowohl für originäre Betriebe der MuE-Industrie als auch für Werkvertragsunternehmen in deren Wertschöpfungskette. Damit will die IG Metall gegen die Tariffucht und die zurückgehende Tarifbindung angehen. Seit Beginn der 1990er Jahre nahm die Zahl der tarifgebundenen Betriebe und Beschäftigten stetig ab. Zwar konnte der Sinkflug in den vergangenen zehn Jahren gestoppt werden, doch galten die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie zuletzt nur noch für die Hälfte der Beschäftigten.

Die Abnahme der Tarifbindung hat gravierende Folgen. Die Unternehmen entziehen sich dem Aushandlungsmechanismus für eine gerechte Verteilung des Wohlstands zwischen Lohnneinkommen und Gewinnen. Das ist einer der Gründe dafür, warum die Lohnquote seit Beginn der 1990er Jahre kontinuierlich gesunken ist. Knapp die Hälfte der Beschäftigten in der MuE-Industrie arbeitet in Betrieben ohne Tarifvertrag und nimmt an den Lohnsteigerungen durch Tarifierhöhungen nicht mehr teil. Die Tariffucht führt zudem zu Ungerechtigkeit zwischen den Beschäftigten. So verdienen Beschäftigte in tarifungebundenen Betrieben im Durchschnitt 24 Prozent weniger als ihre Kolleginnen und Kollegen in tarifgebundenen Unternehmen. Je nach Beschäftigung betragen die Unterschiede bis

„Die Tarifbindung ist zur entscheidenden Gerechtigkeitsfrage geworden für die Beschäftigten, für die Gesellschaft und für die Volkswirtschaft.“

zu 32 Prozent, und auch der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern, der so genannte Gender Pay Gap, ist in nicht tarifgebundenen Betrieben deutlich höher. Nicht zuletzt verschaffen sich die tarifflüchtigen Betriebe auch noch unfaire Vorteile zu Lasten der tarifgebundenen, verantwortungsvollen Arbeitgeber. Die Tarifbindung ist zur entscheidenden Gerechtigkeitsfrage geworden für die Beschäftigten, für die Gesellschaft und für die Volkswirtschaft. Deshalb kann es in der Tariffbewegung 2016 nicht nur darum gehen, für die Beschäftigten, die Teil des Tarifsystems sind, eine angemessene Entgelterhöhung durchzusetzen. Es muss auch darum gehen, die Destabilisierung des gesamten Tarifsystems zu verhindern. Wenn es also demnächst vor Betriebstoren heißen wird: „Wir für mehr“, dann ist diesmal nicht nur gemeint: „Wir für mehr Entgelt“, sondern auch: „Wir für mehr Gerechtigkeit! Wir für Mehr Tarifbindung!“ ●



Jörg Hofmann, 60, ist seit 2015 Erster Vorsitzender der IG Metall. Zuvor war er von 2003 bis 2013 Leiter des IG-Metall-Bezirks Baden-Württemberg und von 2013 bis 2015 Zweiter Vorsitzender der IG Metall.

● MEHR ZUM THEMA

Heftige Gegenwehr

Die IG Metall fordert für die rund 3,8 Millionen Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie eine Erhöhung der Entgelte und Ausbildungsvergütungen von fünf Prozent für zwölf Monate. Zum 31. März sind die Entgelttarifverträge ausgelaufen, die Friedenspflicht endet am 28. April.

Die ersten Verhandlungen in den Bezirken haben im März stattgefunden und wurden ohne Ergebnis vertagt. Die Gegenwehr der Arbeitgeber ist groß. Trotz guter wirtschaftlicher Prognosen auch für diese Branchen und überdurchschnittlich hohen Gewinnen im letzten Jahr sehen die Arbeitgeber die Wettbewerbsfähigkeit in Gefahr.

„Es ist die falsche Zeit für solche Höhenflüge“, stellt Rainer Dulger, Präsident der Metall-Arbeitgeber, fest. Die IG Metall habe den Ernst der Lage nicht erkannt. „Die Gewerkschaft setzt die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes aufs Spiel und riskiert, dass weitere Firmen ins Ausland abwandern“, so Dulger.

● IM NETZ

www.metall-tarifrunde-2016.de

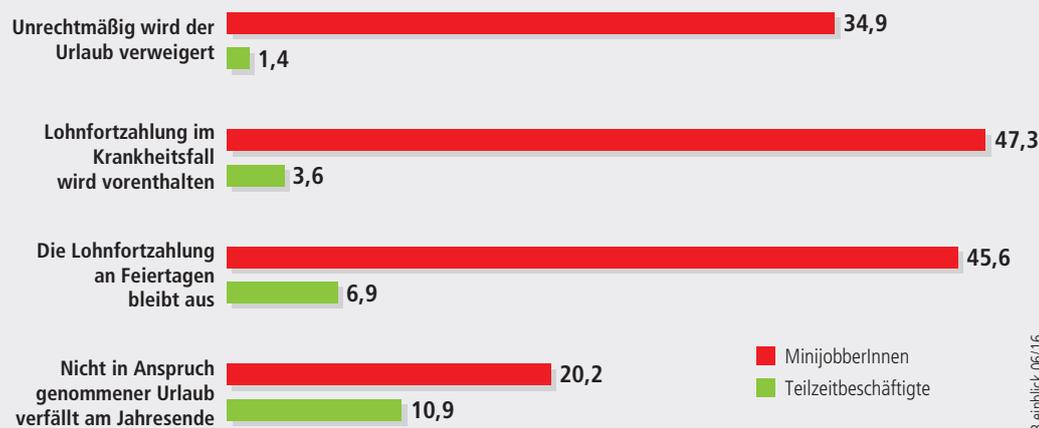
Aktuelle Infos, Argumente und Hintergrund zur diesjährigen Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie

● DIE DGB-GRAFIK

MinijobberInnen wird häufig die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verweigert, obwohl der gesetzliche Anspruch auch für sie gilt. Zudem werden ihnen systematisch bezahlte Feier- und Urlaubstage verwehrt. Das zeigen aktuelle Daten des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). Die Rechtsverstöße müssen endlich gestoppt werden, fordert DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. Eine wirkliche Verbesserung werde aber erst eintreten, wenn der sozialrechtliche Sonderstatus der Minijobs beseitigt wäre. | www.dgb.de/-/VKs

Arbeitsmarkt: MinijobberInnen werden benachteiligt

Anteil der MinijobberInnen, deren Arbeitgeber ihnen Rechte vorenthält, im Vergleich mit sozialversicherten Teilzeitbeschäftigten (in Prozent)



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) 2016

© DGB einblick 06/16

● DAS STEHT AN

+++ Am 11. und 12. April startet die zweite **Tarifrunde im öffentlichen Dienst**. ver.di, GEW, GdP und IG BAU fordern sechs Prozent mehr Gehalt für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen. www.verdi.de

+++ Vom 13. bis 15. April **tagt der Deutsche Bundestag**. Auf dem Programm stehen unter anderem Anträge der Fraktion Die Linke zu einem bundesweiten Aktionsplan für eine gemeinnützige Wohnungswirtschaft und zum Thema Verantwortung von Unternehmen (14.4.). Am 15. April beraten die Abgeordneten einen Antrag von Bündnis90/Die Grünen zur Grundsicherung und zur Entlastung der Jobcenter. www.bundestag.de

+++ Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD), die saarländische Ministerpräsidentin Annegret Kramp-Karrenbauer und der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann debattieren mit ExpertInnen aus Politik und Gewerkschaften auf einem **Symposium der Hans-Böckler-Stiftung** am 21. April in Berlin die aktuelle Situation der Unternehmensmitbestimmung. Unter anderem geht es um die Frage, welchen rechtlichen Nachbesserungsbedarf es angesichts von Digitalisierung, Europäisierung und Globalisierung gibt. www.bit.ly/mitbest_sympos

+++ Der Verein Digitalcourage verleiht am 22. April den **Big-Brother-Award 2016**. Den „Preis“ erhalten Firmen, Organisationen und Personen, die in besonderer Weise die Privatsphäre von Menschen ausspioniert haben. www.bigbrotherawards.de

+++ ver.di, Campact, BUND, der Paritätische Gesamtverband und andere Organisationen rufen am 23. April zu einer **Demo gegen die Freihandelsabkommen TTIP und CETA** in Hannover auf. Das Motto: „Obama und Merkel kommen: TTIP & CETA stoppen! – Für einen gerechten Welthandel!“ www.ttip-demo.de

● SCHLUSSPUNKT

„Wenn Steuerflüchtlinge in Deutschland die selben Reaktionen wie Kriegsflüchtlinge hervorrufen würden.“

Georg Gauger, Twitter-Nutzer, am 4. April zur Veröffentlichung der Panama-Papers.

● PERSONALIEN

Der ver.di-Vorsitzende **Frank Bsirske**, 63, ist Ende März erneut zum Präsidenten der UNI Europa, dem europäischen Bund der Dienstleistungsgewerkschaften, gewählt worden. Neues Mitglied im Vorstand ist IG BAU-Bundesvorstandsmitglied **Ulrike Laux**, 55. Bestätigt wurden als Vorstandsmitglieder der UNI Europa auch **Frank Werneke** (stellvertretender ver.di-Vorsitzender), 49, **Andrea Kocsis** (stellvertretende ver.di-Vorsitzende), 50, und **Stefanie Nutzenberger** (ver.di-Bundesvorstandsmitglied), 53.

● FUNDSACHE

Auf 15 US-Dollar pro Stunde soll der Mindestlohn in Kalifornien steigen. Die amerikanischen Gewerkschaften feiern diese Entscheidung der kalifornischen Regierung. Sie will den Mindeststundenlohn von derzeit zehn Dollar auf 15 Dollar im Jahr 2022 anheben. USA-weit gilt ein Mindestlohn von 7,25 Dollar. „Der Erfolg zeigt, wie groß die Macht der Beschäftigten ist, wenn sie gemeinsam aufstehen und für etwas eintreten – so kann Unmögliches möglich gemacht werden“, erklärt Mary Kay Henry, Vorsitzende der amerikanischen Dienstleistungsgewerkschaft SEIU. Seit drei Jahren hat ihre Gewerkschaft USA-weit für einen höheren Mindestlohn gekämpft. Nun zieht der Staat New York nach: Auch in Big Apple soll die unterste Lohngrenze auf 15 Dollar steigen.

Die aktuelle Debatte ist auch Thema im laufenden US-Vorwahlkampf. So versprach der demokratische Bewerber Bernie Sanders: „Wenn ich zum Präsidenten gewählt werde, werden wir 15 Dollar pro Stunde in jedem Staat haben.“ Auch WählerInnen der republikanischen Partei sind für einen höheren Mindestlohn. Deren aussichtsreicher Kandidat Donald Trump lehnt einen höheren Mindestlohn jedoch strikt ab.

IMPRESSUM einblick erscheint vierzehntäglich **Herausgeber:** DGB **Verlag:** Graewis Verlag GmbH
Geschäftsführerin: Anne Graef **Redaktion:** Anne Graef (verantw.), Sebastian Henneke
Redaktionelle Mitarbeit: Udo Böhlefeld, Birgit Böhret, Luis Ledesma
Redaktionsanschrift: Wallstraße 60, 10179 Berlin, Tel. 030/308824-0, Fax 030/30882420, Internet: www.einblick.dgb.de, E-Mail: redaktion@einblick.info
Anzeigen: Bettina Mützel, Tel. 030/859946-240, Fax 030/859946-100, E-Mail: bettina.muettel@berlin.de
Layout: zang.design **Infografik:** Klaus Niesen **Druck und Vertrieb:** PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsgesellschaft mbH
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.

Betriebsratsmitglied

Kündigung nur bei schwerer Verfehlung

Ein eigenmächtiger Antritt von zwei unbezahlten Urlaubstagen bei einem ohnehin freigestellten langjährigen Betriebsratsvorsitzenden rechtfertigt nicht in jedem Fall eine fristlose Kündigung.

**Arbeitsgericht Düsseldorf,
Beschluss vom 10. März 2016 - 10 BV 253/15**

Haarentfernung

Krankenkasse zahlt nicht bei Frauen

Gegen die gesetzliche Krankenkasse besteht kein Anspruch auf Übernahme der Kosten für eine Entfernung männlicher Körperbehaarung bei Frauen mittels Laserbehandlung. Denn bei dieser Behandlung handelt es sich um eine „neue“ Behandlungsmethode, die von der gesetzlichen Krankenversicherung grundsätzlich nur dann zu gewähren ist, wenn eine positive Stellungnahme des Gemeinsamen Bundesausschusses vorliegt. Hinsichtlich der Laser-Epilation liegt diese nicht vor.

**Landessozialgericht Rheinland-Pfalz,
Urteil vom 18. Februar 2016 - L 5 KR 226/15**

Berufsfußball

Befristung ist erlaubt

Der Schutz von ArbeitnehmerInnen verlangt, dass die Arbeitsverhältnisse in der Regel unbefristet geschlossen werden. Nur in Ausnahmefällen sind nach dem Gesetz Befristungen erlaubt. „Die Eigenart der Arbeitsleitung“ kann eine Ausnahme begründen. Das ist der Fall bei einem Arbeitsvertrag zwischen einem Fußballverein der Ersten Bundesliga und einem Lizenzspieler. Hier liegt ein sachlicher Grund für die Befristung vor. Ob der Spieler in Bundesligaspielen eingesetzt wird, entscheidet der Trainer.

**Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz,
Urteil vom 17. Februar 2016 - 4 Sa 202/15**

„Frauen an die Macht“

Keine Männerdiskriminierung

Eine Stellenanzeige mit der Überschrift „Frauen an die Macht!“ enthält zwar einen Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot, weil sie sich nur an Verkäuferinnen richtet. Diese unterschiedliche Behandlung kann aber ausnahmsweise zulässig sein, wenn der Arbeitgeber insgesamt das Ziel verfolgt, seine Kunden sowohl von Männern als auch von Frauen beraten zu lassen. Einem abgelehnten männlichen Bewerber steht demnach keine Entschädigung zu.

**Arbeitsgericht Köln,
Urteil vom 10. Februar 2016 - 9 Ca 4843/15**

Unfallversicherungsschutz

Auch außerhalb der Schule

SchülerInnen können bei Projektarbeiten außerhalb der Schule unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen, wenn sie dabei oder auf dem Nachhauseweg einen Unfall erleiden.

**Landessozialgericht Baden-Württemberg,
Urteil vom 17. März 2016 - L 6 U 4904/14**

Dienstunfall

Folgen sind neu zu ermitteln

Der Grad der Erwerbsfähigkeitsminderung infolge eines Dienstunfalls bei einem Beamten kann sich durch den Einsatz eines orthopädischen Hilfsmittels verringern.

Der Fall: Der Beamte erlitt beim Dienstsport einen Unfall, der zu einer erheblichen Beeinträchtigung der Fußbewegung führte. Der Grad der Minderung der Erwerbsfähigkeit (MdE) wurde nach ärztlicher Begutachtung zunächst auf 30 Prozent festgesetzt. Auf dieser Grundlage erhielt der Beamte Unfallfürsorgeleistungen. Nachdem der Dienstherr einige Jahre später Kenntnis davon erlangt hatte, dass der frühere Beamte an einem Fußballspiel teilgenommen hatte, veranlasste er eine erneute ärztliche Untersuchung. Diese kam zu dem Ergebnis, dass der Grad der MdE noch immer signifikant messbar sei, bei Berücksichtigung der vom Beamten verwendeten orthopädischen Hilfsmittel jedoch nur noch mit 15 Prozent zu bewerten ist. Daraufhin wurde festgestellt, dass keine erwerbsmindernden Unfallfolgen vorliegen. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Bundesverwaltungsgericht: Die Unfallfürsorgeleistungen sind eine Entschädigung dafür, dass der Beamte infolge des Dienstunfalls nur noch eingeschränkt in der Lage ist, sich im allgemeinen Arbeitsleben einen Erwerb zu verschaffen. Bei der Feststellung des Grades der MdE ist der Einsatz orthopädischer Hilfsmittel zu berücksichtigen, soweit dieser zumutbar ist und Unfallfolgen mindert.

**Bundesverwaltungsgericht,
Urteil vom 25. Februar 2016 - 2 C 14.14**

Betriebsratsmitglieder

Genießen auch Meinungsfreiheit

Übt ein Betriebsratsmitglied Kritik an beabsichtigten Kontrollmaßnahmen des Arbeitgebers und greift dabei auf historische Vergleiche zurück, kann das durch die Meinungsfreiheit gedeckt sein.

Der Fall: Die Arbeitgeberin betreibt ein Senioren- und Pflegezentrum. Der Arbeitnehmer, ein Altenpfleger, gehört seit 20 Jahren dem Betriebsrat an. In einer E-Mail des Betriebsratsmitglieds an die Betriebsleitung hieß es unter anderem „...wie ich erfahren habe, beabsichtigen Sie wöchentlich eine Überwachungskontrolle... der Mitarbeiter in der Pflege durchzuführen... Die Überwachung in einem totalitären Regime haben wir vor 70 Jahren hinter uns gebracht, auch wenn hier im Kleineren gehandelt wird, so ist dies der Anfang von dem, was dann irgendwann aus dem Ruder laufen kann...“ Die Arbeitgeberin beantragte beim Betriebsrat die Zustimmung zur fristlosen Kündigung des Betriebsratsmitglieds. Als diese verweigert wurde, wollte sie vor Gericht die Ersetzung der Zustimmung erreichen. Mit ihrem Antrag hatte sie keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Die fristlose Kündigung des Betriebsratsmitglieds ist unbegründet. Zutreffend ist, dass ein Vergleich betrieblicher Verhältnisse mit dem nationalsozialistischen Terrorregime in der Regel ein Grund für eine fristlose Kündigung ist. Eine solche Gleichsetzung ist in der E-Mail des Betriebsratsmitglieds nicht enthalten. Das Betriebsratsmitglied warnt vielmehr vor einer möglichen künftigen Entwicklung und knüpft allenfalls an die Verhältnisse der Weimarer Republik an. Es geht ihm darum, dass man Entwicklungen von Beginn an beobachten muss, „bevor etwas aus dem Ruder läuft“. Eine solche Äußerung ist von der Meinungsfreiheit geschützt.

**Landesarbeitsgericht Düsseldorf,
Beschluss vom 4. März 2016 - 10 Ta BV 102/15**