

Erster Schritt gegen Missbrauch

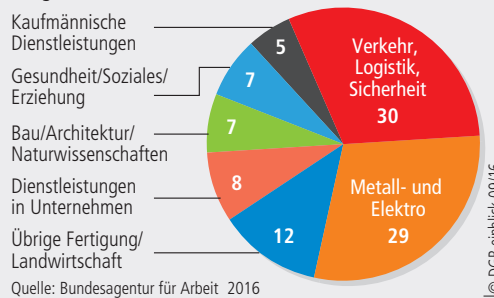
Monatelang lag der Gesetzentwurf gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen auf Eis. Jetzt gibt es eine Version, die noch in dieser Legislaturperiode verabschiedet werden soll. Der DGB und die Gewerkschaften setzen darauf.

Werkverträge und Leiharbeit. Lange hat es gedauert, Mitte Mai war es endlich soweit: Der Koalitionsausschuss gab grünes Licht für das neue Gesetz gegen den Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen. „Damit ist ein erster, wichtiger Schritt getan, um Lohndumping in Betrieben und Verwaltungen zu bremsen“, stellt der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann fest. Der IG-BAU-Vorsitzende Robert Feiger geht davon aus, dass der vereinbarte Kompromiss „den schlimmsten Formen von Ausbeutung endlich einen Riegel vorschiebt“. Positiv bewerteten die Gewerkschaften auch die gesetzliche Klarstellung, dass LeiharbeiterInnen nicht als Streikbrecher eingesetzt werden dürfen. „Dies hilft uns in allen Branchen, wo es bisher nicht gelang, tarifliche Regelungen gegen Streikbruch durchzusetzen“, betont Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall.

Gleichen Lohn für gleiche Arbeit (Equal Pay) sollen Leiharbeitskräfte künftig nach neun Monaten erhalten, 18 Monate dürfen sie insgesamt eingesetzt werden. Das ist ein Fortschritt gegenüber der bestehenden Praxis. Claus-Harald Güster, stellvertretender Vorsitzende der NGG, hofft, dass die Begrenzung der Leiharbeitszeit nicht zu einem Drehtüreffekt „und Verschiebereien von einem Betrieb zum anderen“ führt. Im Laufe des Gesetzgebungsverfahrens sind aber auch einige aus Sicht der Gewerkschaften wichtige Punkte auf der Strecke geblieben. Gegen den von ihnen geforderten Kriterienkatalog, der für eine bessere Abgrenzung bei Werkverträgen nötig gewesen wäre, hatte sich vor allem die CSU-Fraktion gewehrt, die damit Arbeitgeberwünschen entgegen kam. Von der von Arbeitsmi-

Leiharbeit in allen Bereichen

Anteil der LeiharbeiterInnen in ausgewählten Tätigkeitsfeldern (in Prozent)



Knapp eine Million Menschen waren Ende April in einem Leiharbeitsverhältnis beschäftigt. Von 2014 bis 2015 nahm ihre Zahl um 45 000 zu.

nisterin Andrea Nahles ehemals geplanten detaillierten Auflistung ist nicht mehr viel übrig geblieben. Auch die Gewerkschaftsforderung nach Mitspracherechten der Betriebsräte – statt nur Informationsrechten – ließ sich in der großen Koalition nicht durchsetzen.

Der im Koalitionsausschuss ausgehandelte Kompromiss ist auf dem Weg, aber noch nicht Gesetz. Die Gewerkschaften bleiben wachsam, ob es tatsächlich bei den jetzt ausgehandelten Standards bleibt. Auch die Umsetzung des Kompromisses wird, betont der DGB-Vorsitzende Hoffmann, „den Missbrauch nicht endgültig verhindern“. Die IG Metall sieht dies ähnlich. Gemeinsam mit den Beschäftigten in den Werkvertragsunternehmen will sie „die oft skandalösen Arbeitsbedingungen durch die Gründung von Betriebsräten und das Ringen um Tarifverträge bekämpfen“.

• INHALT

- 3 Entsenderichtlinie**
Allianz für Lohndumping
- 5 Europa**
EGB will mehr Mitbestimmung
- 7 Arbeitszeitdebatte**
Rund um die Uhr bereit

Talfahrt stoppen

Rentenniveau. Der DGB hat Forderungen der Wirtschaft nach sinkenden Renten und Verlängerung der Lebensarbeitszeit zurückgewiesen. „Die Talfahrt des Rentenniveaus muss gestoppt werden, um künftig Altersarmut zu verhindern“, fordert DGB-Vorstand Annelie Buntenbach. Das sei im Rahmen des von der Politik gesetzten Beitragssatzes von bis zu 22 Prozent bis 2030 möglich. Dafür müssten die Beiträge nur früher angehoben werden als vorgesehen.

Zuvor hatte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) weitere Rentenkürzungen gefordert. Die BDA stützt sich dabei auf eine Studie des Instituts der Deutschen Wirtschaft, die im Auftrag der arbeitgeberfinanzierten Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) erstellt wurde.

• PLUS/MINUS

+ Die SPD-Fraktion hält das DGB-Konzept zur Reform der haushaltsnahen Dienstleistungen für „eine gute Initiative“. Die Abgeordneten **Waltraud Wolff** und **Ralf Kapschak** sehen in dem Vorschlag eine „gute Grundlage“, um Veränderungen anzupacken.

- Die Position des Koalitionspartners CSU zur Erbschaftssteuer ist für den bayerischen Ministerpräsidenten **Horst Seehofer** schon klar: „Die vorliegenden Pläne sind im Kern die Wiedereinführung der Vermögenssteuer. Dem können wir nicht zustimmen. Das ist nicht unsere Politik.“

• IM NETZ

www.dgb.de/-/Vmj

Ein europaweites Bündnis fordert, noch im Juni die **Finanztransaktionssteuer** einzuführen. Einen offenen Brief an die Staats- und Regierungschefs in der EU haben 10 000 Organisationen unterzeichnet.

Bessere Arbeitsplätze – weniger Bürokratie

Privathaushalte. Schwarzarbeit und prekäre Jobs überwiegen, wenn private Haushalte in der Arbeitgeberrolle sind. Das gilt für Reinigungskräfte, Haushaltshilfen oder auch Pflegekräfte. Schätzungen zufolge sind rund 80 bis 90 Prozent der Jobs in Privathaushalten nicht angemeldet. Das will der DGB ändern und hat deshalb ein Konzept vorgelegt, das diesen Beschäftigungsbereich raus aus der Schattenwirtschaft holen soll. Ziel des DGB ist dabei, gute, neue Arbeitsplätze zu schaffen und die Schwarzarbeitsquote zu senken.

Auf erleichterte Bedingungen für Minijobs in Privathaushalten hatte die Politik gesetzt, um die Tätigkeiten in privaten Haushalten raus aus der Schmutzzone zu holen. Sie sollten, zusammen mit der steuerlichen Absetzbarkeit haushaltsnaher Dienstleistungen, vor allem die Schwarzarbeit beenden. Der DGB stellt fest: Dieses Konzept ist gescheitert.

Gerechte Steuerpolitik

Soziale Ungleichheit. Die Deutschen registrieren zunehmend den wachsenden Unterschied zwischen der kleinen, aber reichen Gruppe da oben und dem größer werdenden Rest da unten. Nach einer Umfrage der Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) ist für 82 Prozent der BürgerInnen „die soziale Ungleichheit in Deutschland mittlerweile zu groß“. Dass sich die Schere zwischen Arm und Reich immer weiter öffnet, belegt auch der Verteilungsbericht 2016 des DGB. „Diese Schieflage ist nicht nur sozial ungerecht, sondern schadet der gesamten Wirtschaft“, erklärt DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell.

Auch Studien der OECD, des Internationalen Währungsfonds oder der Nichtregierungsorganisation Oxfam warnen vor der wachsenden Ungleichheit in Deutschland und deren Auswirkungen auf die Wirtschaft. Die FES-Umfrage zeigt, dass die BürgerInnen diese Entwicklung wahrnehmen. 76 Prozent glauben, dass sie der Wirtschaft schadet. Für mehr Verteilungsgerechtigkeit müssten aus DGB-Sicht die Steuerprivilegien für Reiche zurückgenommen werden. Das deckt sich mit den Aussagen der FES-Umfrage.

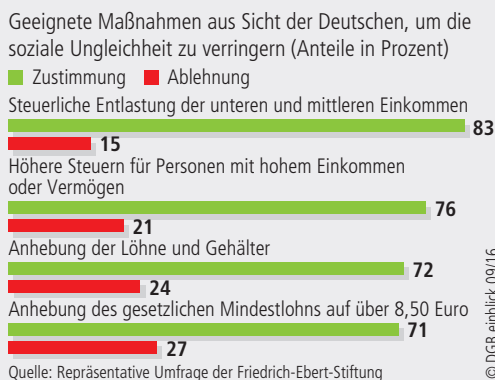
Zwangsverrentung abschaffen

Ältere Langzeitarbeitslose, die Hartz-IV-Leistungen beziehen, sollen jetzt nach dem Willen der Bundesregierung noch schlechter gestellt werden. Schon bisher ist eine Zwangsverrentung möglich, doch dafür müssen die Hartz-IV-BezieherInnen dem Job-Center nach Aufforderung entsprechende Unterlagen einreichen – was sie häufig nicht tun. Nun hat das Kabinett dem Bundestag einen Änderungsvorschlag vorgelegt. Danach können Job-Center die Zahlung einstellen, wenn die Betroffenen nicht

Die besondere Minijobregelung, die zur Legalisierung der Arbeitsverhältnisse in Privathaushalten gedacht war, sei eher Teil des Problems. Nicht zuletzt der hohe bürokratische Aufwand ist für den „Arbeitgeber Privathaushalt“ schwer durchschaubar, so der DGB. Eine Reform der Minijobs ist aus Sicht des DGB überfällig. „Ziel muss sein, ausschließlich sozialversicherte und existenzsichernde Arbeit zu fördern“, sagt DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. Sozialversicherungsbeiträge für private Haushaltsdienstleistungen sollten vollständig aus Steuermitteln finanziert werden. Der DGB schlägt außerdem vor, dass die Minijob-Zentrale zu einem Dienstleister für private Haushalte wird, der Abrechnungen und Meldungen an die Sozialversicherungen übernimmt. Sinnvoll wäre es, die Arbeitskräfte über zertifizierte Dienstleister zu vermitteln. ● Das DGB-Konzept: | www.dgb.de/-/VR9

Abhilfe erhofft sich die Mehrheit der Befragten durch eine Erhöhung der Vermögens- und Erbschaftsteuer (68 bzw. 47 Prozent), auch die Unternehmen sollten höher besteuert werden (54 Prozent). An die positive Wirkung des Sozialstaates glauben überwiegend Ober- und Mittelschicht (64 Prozent). Nur 40 Prozent der Befragten, die sich der Unterschicht zuordnen, setzen auf einen Ausgleich durch den Sozialstaat. ● | www.bit.ly/Umfrage_Ungleichheit
DGB-Verteilungsbericht: | www.dgb.de/-/YCR

Höhere Steuern für Reiche



Digitale Arbeitswelt

Gewerkschaften. Aus Sicht der Unternehmer bleiben die Gewerkschaften in der digitalen Zukunft wichtige Partner. Nach einer Umfrage des Branchenverbandes Bitkom sind 82 Prozent der befragten Unternehmen der Ansicht, dass Gewerkschaften in der digitalisierten Arbeitswelt „eine Rolle spielen“. Eine Mehrheit (52 Prozent) ist aber auch überzeugt, dass die künftigen Arbeitsbedingungen nicht mehr alleine das Geschäft der Politik und der Tarifpartner sein können. Neben den Sozialpartnern sollte aus ihrer Sicht eine Vertretung der Selbstständigen mit am Verhandlungstisch sitzen. ● | www.bitkom-research.de/

TELEGRAMM

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat sich in einer Anhörung mit dem **Gesetzentwurf zur Stärkung der beruflichen Weiterbildung** beschäftigt. Während der DGB in seiner Stellungnahme (einblick 3/16) die geplante Prämie für erfolgreiche Abschlüsse positiv bewertet, warnt der Deutsche Industrie- und Handelskammertag vor „teuren Mitnahmeeffekten“.

Konkrete Angaben fordert die Fraktion Die Linke zu den **Kontrollen zur Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns**. Die Bundesregierung soll Details zu den aufgedeckten Verstößen benennen, heißt es in der Kleinen Anfrage der Linken.

Drei von vier Unternehmen engagieren sich für Flüchtlinge. Das Institut der Deutschen Wirtschaft fragte im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung in den Unternehmen nach. Vorrangig bieten sie Praktikumsplätze an (62,2 Prozent). Gut 48 Prozent offerieren Ausbildungsplätze und knapp 30 Prozent auch Sprachkurse für Geflüchtete.

| www.bertelsmann-stiftung.de
Ganztagschulen hält der DIHK-Präsident Eric Schweitzer für sinnvoller als ein Lohnrechtsgesetz, um die **Lohnlücke zwischen Frauen und Männern** zu schließen. Nein, sagt DGB-Vize Elke Hannack, eine gesetzliche Regelung „ist überfällig“. Ganztagschulen seien sicher sinnvoll, sie reichten aber nicht, um die strukturelle Lohndiskriminierung von Frauen zu beseitigen. | www.dgb.de/-/VSv

Allianz für Lohndumping

Entsenderichtlinie. Mit allen Mitteln versuchen mittel- und osteuropäische EU-Mitgliedstaaten (MOE), die überfällige Reform der EU-Entsenderichtlinie zu verhindern. Mitte Mai haben sie dem Vorschlag der EU-Kommission (*einblick 05/16*) die „Gelbe Karte“ gezeigt, das heißt, eine Subsidiaritätsrüge eingebracht. Elf nationale Parlamente kritisieren, dass der Vorschlag die Rechte der Mitgliedstaaten verletze. Die Kommission muss nun ihren Entwurf überprüfen, kann entweder an ihm festhalten, ihn ändern oder ganz zurückziehen.

Die Gewerkschaften lehnen das Vorgehen der MOE-Staaten entschieden ab. „Es ist absurd“, stellt DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach klar, „ausgerechnet bei Mindest-

standards für mobile Arbeitnehmer, die in anderen EU-Staaten arbeiten, auf die nationale Souveränität zu pochen“. Grenzüberschreitende Mobilität ließe sich grundsätzlich nur auf übernationaler, europäischer Ebene regeln. Empörend sei zudem, dass die Staaten ein demokratisches Instrument zur Stärkung der Rechte der nationalen Parlamente missbrauchten, „um fairen Wettbewerb und wirksame Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping zu blockieren“.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat die EU-Kommission in einem offenen Brief aufgefordert, nicht einzuknicken und das Gesetzgebungsverfahren rasch voranzutreiben. Alle EGB-Mitgliedsbünde, auch die aus den Ländern, die die Rüge eingereicht haben, for-

dern einhellig eine rasche Reform der Entsenderichtlinie, um das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ endlich durchzusetzen, betont EGB-Generalsekretär Luca Visentini. Dabei ist auch der im März von der Kommission vorgelegte Entwurf aus Sicht des DGB kaum geeignet, um wirksam Lohn- und Sozialdumping zu verhindern. In Kürze wollen die DGB-Gewerkschaften eine detaillierte Stellungnahme dazu beschließen. Anders als EGB und DGB zeigte sich der Arbeitgeberverband Business Europe hochofrend über die „Gelbe Karte“: „Wir teilen die Bedenken. Eine Änderung der Gesetzgebung würde neue Unsicherheiten für die Unternehmen in Europa bringen“, so Generaldirektor Markus Beyrer. ●

— ● IN EIGENER SACHE —

Jetzt **ein**blick wählen

Mehr Online-Informationen, weniger Print: Aktueller, aufgeräumter und informativer wird der DGB-Infoservice *einblick* nach der Sommerpause. DGB und Redaktion haben das Redaktionskonzept modernisiert. Ab September erscheint der Infoservice monatlich statt wie bisher vierzehntäglich – wie gewohnt als Printausgabe oder als PDF im E-Mail-Abo. Wie bisher bleibt der Bezug kostenlos. Neu ist ein wöchentlicher E-Mail-Newsletter, der über aktuelle Entwicklungen informiert. Und auch im Internet gibt es mehr *einblick* – laufend aktualisiert und ergänzt.

Neu ist: **Wer den gedruckten *einblick* weiter per Post zugestellt bekommen will, muss die Printfassung ausdrücklich anfordern. Wer sich nicht zurückmeldet, erhält den *einblick* ab September nicht mehr in gedruckter Form.** Bestellt werden können Print- und E-Mail-Abo über verschiedene Kanäle:

per Brief – zum Beispiel mit dem Formular unten

per E-Mail an: einblickabo@dgb.de (mit allen notwendigen Adressangaben aus dem Formular)

per Online-Formular: www.dgb.de/einblickabo

per Fax an: 030/240 60 324

Für E-Mail-Abonnenten bleibt beim Bezug alles wie gehabt, sie müssen sich nicht zurückmelden.

Wahlschein

Bitte ausgefüllt, ausschneiden und mit 70 Cent frankiert im Fensterumschlag an die untenstehende Anschrift schicken.


Bitte ankreuzen:

Ich will den ***einblick* weiterhin im Print-Abonnement beziehen**

Ich möchte den ***einblick* künftig als PDF per E-Mail erhalten**

**DGB-Bundesvorstand
Abteilung Kommunikation und
Öffentlichkeitsarbeit – Vertrieb *einblick*
Henriette-Herz-Platz 2**

10178 Berlin



Vorname

Nachname

Firma/Organisation

Adresszusatz (z.B. Abteilung)

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Ort

E-Mail-Adresse

Abo-Nummer (falls bekannt, siehe Adressaufkleber)

Die Sorgen hinter den Kulissen

Kunstschaffende. Die aktuelle berufliche Situation von Kunstschaffenden hat Maximilian Norz von der Künstlerinitiative „art but fair“ untersucht. Seiner Studie zufolge, die von der Hans-Böckler-Stiftung und der Kulturpolitischen Gesellschaft gefördert wurde, herrschen in den schönen Künsten oft unschöne Arbeitsbedingungen: Die Mehrheit der MusikerInnen, TänzerInnen und SchauspielerInnen muss sich mit unzureichender Vergütung und unsicheren Jobs arrangieren.

2635 Erwerbstätige aus den Bereichen Musik und Darstellende Kunst beteiligten sich an der zugrundeliegenden Online-Umfrage. 79 Prozent der Befragten gaben an, dass sie ihre Gagen für unangemessen halten. Bei 40 Prozent liegt das jährliche Nettoeinkommen unter 10 000 Euro. Mit Altersarmut rechnen angesichts der bescheidenen Vergütungen in ihrer Branche vier von fünf Befragten.

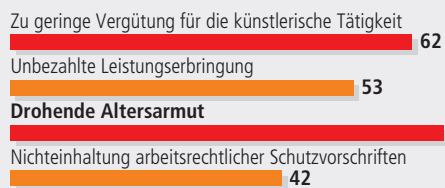
Problematisch ist für rund die Hälfte der KünstlerInnen auch ihr Arbeitsumfeld: Ungeheizte Räume, ungeeignete Tanzböden oder schlechte Unterkünfte nennen sie als Beispiele. Fast ebenso viele geben an, dass Schutzvorschriften wie das Arbeitszeitgesetz nicht unbedingt eingehalten werden. Ein Drittel hat Erfahrungen mit Vertragsbrüchen, Machtmissbrauch und Willkür. Fehlende Mitbestimmung bei der Arbeit kritisieren 25 Prozent, Mobbing 17 Prozent, sexuelle

Belästigung fünf Prozent. „Die Studie erlaubt Einblicke in die ‚Gig economy‘, wie sie manche Digitalisierungs-Enthusiasten als schöne neue Arbeitswelt propagieren“, kommentiert Norbert Kluge, Leiter der Abteilung Mitbestimmungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung. „Faire Arbeitsbedingungen und eine stabile soziale Absicherung stehen dabei leider sehr oft nicht auf dem Spielplan“, so Kluge. Dabei zeigten die oft prekären Arbeitsbedingungen von KünstlerInnen, wie wichtig eine kollektive Interessenwahrnehmung sei. ●

! www.bit.ly/studie_kunst

Un-schöne Künste

Misstände, unter denen erwerbstätige KünstlerInnen stark oder sehr stark leiden (Angaben in Prozent)



Quelle: Maximilian Norz, Studie „Faire Arbeitsbedingungen in den Darstellenden Künsten und der Musik“, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, 2016

© DGB einblick 09/16

Zu geringen Vergütungen, unbezahlte Arbeit, drohende Altersarmut – die Liste der Misstände in künstlerischen Berufen ist lang. Ändern lässt sich das nur, wenn die Kulturpolitik umsteuert und die Betroffenen sich stärker organisieren.

Ausgezeichnet

Fachzeitschrift. *Arbeitsrecht im Betrieb (AiB)*, die Zeitschrift für den Betriebsrat, ist als bestes Fachmedium in der Kategorie der Magazine bis 2,5 Millionen Euro Jahresumsatz ausgezeichnet worden. Der Verband der Deutschen Fachverlage zeichnet mit diesem Preis alljährlich herausragende journalistische Arbeit von Fachredaktionen aus. Die Jury würdigte die *AiB* als „strukturiert, serviceorientiert, kompakt“. ●

Globale Wirtschaft

Seminar. Die Produktionsketten vieler Waren umspannen mittlerweile die ganze Welt. Die Auswirkungen sind überall spürbar – für die Umwelt, die Arbeitsbedingungen, die Lebensverhältnisse und den sozialen Frieden. Im Seminar des DGB-Bildungswerk Bund in Hattingen vom 31. Juli bis 5. August geht es um globale Arbeits- und Sozialrechte sowie um Wege zur internationalen Solidarisierung. ●

! www.bit.ly/Seminar_Globalisierung

Blatt und Blog

Monatszeitung. „Mehr kapieren, weniger propagieren“, ist das Ziel von *OXI*, der neuen Monatszeitung für Wirtschaft und Gesellschaft. Schon seit Mitte April gibt es den *Oxiblog*, der aktuelle Wirtschaftsthemen aus einer Perspektive jenseits des Mainstreams aufgreift. Anfang Mai erschien die Erstausgabe der Zeitung. „Politik und öffentliche Meinung liefern sich zu oft und zu selbstverständlich den egoistischen Interessen der Wirtschaftseliten aus“, erklärt Chefredakteur Wolfgang Storz, früher unter anderem für *Metall* und *Frankfurter Rundschau* verantwortlich, das Konzept. „Die völkisch motivierte Empörung der Rechtspopulisten darf nicht zur vorherrschenden Reaktion auf Krisen, soziale Spaltung und hilflose Regierungen werden.“ Aufklärung, demokratische Streitkultur und Alternativen bräuchten mehr engagierte Stimmen. Das Jahresabo kostet 40 Euro. ●

! www.oxiblog.de

Sommerakademie der DGB-Jugend

Vom 15. bis zum 17. Juli lädt die DGB-Jugend Berlin-Brandenburg zu ihrer zweiten Sommerakademie nach Flecken Zechlin ein. Themen auf dem Arbeitsprogramm sind „Neue Gefahren von Rechts und wie dagegen argumentieren?“, „Reichtums- und Vermögensverteilung“, „Wissenschaft in Auschwitz“ und Teambuilding beim Kanufahren. ●

! www.bit.ly/sommeraka

BUCHTIPP



Reporter ohne Grenzen (Hrsg.): Fotos für die Pressefreiheit, taz Verlags- und Vertriebs-GmbH, 104 Seiten, 16 Euro

Flucht ist einer der Schwerpunkte im Fotoband 2016 der Organisation „Reporter ohne Grenzen“. Der syrische Fotograf Omar Imam etwa fotografierte Menschen in den Zeltlagern im Libanon. Den Bau des 175 Kilometer langen Zauns zur serbischen Grenze dokumentiert der Fotograf Tama

Soki. Jahangir Yusif, Fotograf aus Aserbaidschan, fotografierte die andere Seite Aserbaidschans – die, die nicht in die Hochglanzprospekte der Regierenden passt. Albanien, Kolumbien, die Krim, Bangladesch – der aktuelle Band demonstriert eindrucksvoll, warum es „Reporter ohne Grenzen“ gibt: Im Gefolge neuer, weltweiter Krisen ist die Pressefreiheit weiter unter Druck geraten. Überall.

— ● INTERREGIO —

*Zu Beginn der Erdbeerernte im Norden hat Uwe Polkaehn, Vorsitzender des DGB Nord, vom Bauernverband ein deutliches **Bekanntnis zu fairen Löhnen und guten Arbeitsbedingungen** gefordert. Die Durchsetzung bestehender Vorschriften schütze alle Betriebe, die korrekt entlohnen. „Geschäftsmodelle, die auf Hungerlöhnen basieren, müssen vom Markt verschwinden“, so Polkaehn.*

*Noch bis zum 31. Mai finden **Personalratswahlen** in Hessen statt. Neu ist diesmal, dass PraktikantInnen, geringfügig Beschäftigte im öffentlichen Dienst sowie die ständigen freien MitarbeiterInnen des Hessischen Rundfunks den Personalrat mit wählen dürfen. Die Vorsitzende des **DGB-Bezirks Hessen**, Gabriele Kailing, rief deshalb alle Wahlberechtigten dazu auf, von ihrem Stimmrecht Gebrauch zu machen. „Eine hohe Wahlbeteiligung stärkt die Personalvertretung und erleichtert es ihr, die Interessen der Beschäftigten wirksam zu vertreten“, so Kailing.*

Schlupflöcher stopfen

Mitbestimmung in Europa. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) geht in die Offensive für Mitbestimmung. Ziel ist es, EU-weit Mindeststandards zu sichern und eine Rahmenrichtlinie für die Mitbestimmung in Unternehmen mit europäischen Gesellschaftsformen zu erreichen.

Weltweit wurde registriert, dass mitbestimmte Unternehmen viel besser durch die Krise gekommen sind als andere. Und doch hält die Vermeidung von Mitbestimmung weiter an (*einblick 08/16*). Auch bei den Europäischen Aktiengesellschaften (SE), obwohl eine Richtlinie regelt, wie dort die Mitbestimmung aussehen

soll. Aber zwölf Jahre nach deren Inkrafttreten gibt es gerade mal 57 SE mit klar geregelter Mitbestimmung in den Leitungsgremien, so der EGB, bei rund 22,4 Millionen Firmen europaweit. Das will der EGB jetzt ändern und hat ein Positionspapier zu diesem Thema vorgelegt. In der nächsten Exekutivsitung im Juni will der EGB dazu eine Resolution verabschieden.

Rückenwind für seine Forderungen erhält der EGB auch durch das EU-Parlament (EP). Thomas Händel von der Linken-Fraktion hat als Vorsitzender des EP-Beschäftigungsausschusses den Entwurf eines Berichtes zur Arbeitnehmerbetei-

ligung in europäischen Unternehmen vorgelegt, der die zentralen Forderungen der Gewerkschaften unterstützt. Derzeit wird der Entwurf des Händel-Berichts in den Ausschüssen diskutiert, eine Befassung im Plenum ist nach der Sommerpause vorgesehen. Sollte das EP den Bericht in seinen Grundzügen verabschieden, wäre das aus Sicht des EGB „ein wichtiges Signal, dass die EU gewillt ist, dafür zu sorgen, dass Demokratie auch bei europäischen Unternehmen nicht am Werkstor endet“, so Peter Scherrer, stellvertretender EGB-Generalsekretär. ●

! www.einblick.dgb.de/hintergrund

● FRAGEN AN ...



Foto: DGB

RAINALD THANNISCH – Experte für Mitbestimmung, Corporate Governance und CSR beim DGB-Bundesvorstand.

Was ist das Besondere und Neue an dem EGB-Positionspapier zur Mitbestimmung in Europa?

Der EGB fordert eine Rahmenrichtlinie zur Arbeitnehmervertretung in Europa, die sowohl Information, Konsultation und Unternehmensmitbestimmung umfassen soll. Die europäischen Gewerkschaften konkretisieren mit dem Papier Positionen, die bereits 2014 entwickelt und auf dem EGB-Kongress 2015 in Paris noch einmal bekräftigt wurden. Der DGB hat dieses Vorhaben von Anfang an unterstützt.

Weshalb ist es gerade aus Sicht des DGB so wichtig, auch auf europäischer Ebene die Mitbestimmung zu sichern?

DGB und Gewerkschaften haben die Offensive Mitbestimmung gestartet. Auf nationaler Ebene haben wir bereits Vorschläge vorgelegt, um der Mitbestimmungsvermeidung entgegenzuwirken, an denen wir derzeit weiter arbeiten. Wir müssen aber auch auf europäischer Ebene Pflöcke einschlagen. Es geht darum, Schlupflöcher zu stopfen, mit denen Unternehmen versuchen, mit dem Wechsel ihrer Gesellschaftsform in eine europäische Rechtsform wie der Europäischen Aktiengesellschaft, kurz SE, Mitbestimmung zu vermeiden. Außerdem sind wir es einfach leid, bei jeder EU-Gesetzesinitiative im Gesellschaftsrecht wie der Luchs darauf achten zu müssen, dass die Unternehmensmitbestimmung nicht gefährdet wird. Denn die EU-Kommission hat nach meiner Wahrnehmung einen sehr angelsächsischen Fokus auf das Gesellschaftsrecht, in

dem die Unternehmensmitbestimmung nicht vorkommt. Aktuelles Beispiel ist die SUP, die Ein-Personen-Gesellschaft, bei der der Richtlinienvorschlag der EU-Kommission große Risiken für die Mitbestimmung enthält.

Was soll die neue Richtlinie regeln?

Die vom EGB geforderte Rahmenrichtlinie würde sicherstellen, dass Standards zur Mitbestimmung nicht gefährdet werden. Es geht ausschließlich um europäische Rechtsformen wie die SE, die Europäische Genossenschaft oder Unternehmen, die nach europäischem Recht verschmelzen.

Regelungen, wie die Mitbestimmung in SE aussehen soll, gab es auch bislang. Was soll geändert werden?

Es gibt eine Reihe Beispiele von SE, wo die Mitbestimmung der Arbeitnehmer vorbildlich geregelt wurde. Und doch existieren nur in einem Bruchteil der SE klare Regelungen zur Beteiligung der Arbeitnehmer. Das liegt unter anderem an einer Lücke im vorgeschriebenen Verhandlungsverfahren zwischen der Unternehmensleitung und einem Gremium der Beschäftigten. Im Falle des Scheiterns der Verhandlungen sichern Auffanglösungen tendenziell das weitgehendste Niveau der Unternehmensmitbestimmung. Das ist gut und soll so bleiben. Wenn es zum Zeitpunkt der Gründung jedoch noch keine Mitbestimmung gab, wird diese auch nicht durch eine Auffanglösung geschützt. Wir nennen dieses Vorgehen das „Einfrieren“ eines Zustandes ohne Mitbestimmung. Durch diesen Trick kann ein Unternehmen dauerhaft die Unternehmensmitbestimmung vermeiden, selbst dann, wenn die Anzahl der

Beschäftigten ständig anwächst. Das wollen wir ändern.

Wie soll das aussehen?

Wenn die Verhandlungen scheitern, greifen Auffangregelungen. Wir wollen, dass künftig dynamische Schwellenwerte der Beschäftigtenzahl in der Auffangregelung enthalten sind. Falls das Unternehmen wächst, dann wollen wir einen Anspruch auf Neuverhandlungen. Und bei gewachsener Beschäftigtenzahl soll dann auch das höhere Niveau an Mitbestimmung gelten, das die Auffangregelung vorsieht. Der EGB-Vorschlag sieht vor, dass in Unternehmen ab 50 Beschäftigten zwei bis drei ArbeitnehmervertreterInnen einbezogen werden. Ab 250 Beschäftigten soll es eine Drittelbeteiligung im Aufsichts- oder Verwaltungsrat geben, ab 1000 Beschäftigte eine paritätische Mitbestimmung.

Wie schätzt du die Chancen ein, dass der EGB mit seinem Positionspapier auch politisch etwas durchsetzen kann?

Natürlich ist das ein langfristiges Projekt. Es geht darum, in Mitbestimmungsfragen auch in Europa in die Offensive zu kommen. Wir werden diese EU-Rahmenrichtlinie nicht morgen bekommen. Gleichzeitig bietet aber gerade zurzeit der Bericht zur Unternehmensmitbestimmung in Europa, den Thomas Händel als Vorsitzender des Beschäftigungsausschusses des EU-Parlaments (EP) im Entwurf vorgelegt hat, jede Menge Anknüpfungspunkte. Er unterstützt die Positionen der Gewerkschaften in vielerlei Beziehung. Aus Erfahrung wissen wir, dass das EP viel mehr Sympathien gegenüber der Mitbestimmung hegt als alle anderen EU-Institutionen.

— • KURZ & BÜNDIG —

BCE Als „Provokation“ hat die IG BCE das erste Tarifangebot der Arbeitgeber in der Kautschukindustrie zurückgewiesen. Das Arbeitgeberangebot sieht eine Erhöhung der Entgelte zum 1. Juni 2016 um ein Prozent vor. Ab 1. Juni 2017 sollte eine weitere Steigerung um 1,2 Prozent, zum 1. Juni 2018 um 0,6 Prozent bei einer Laufzeit von 30 Monaten hinzukommen. Die IG BCE fordert eine Erhöhung um fünf Prozent für zwölf Monate sowie eine Anhebung der Ausbildungsvergütungen um 60 Euro.

NGG Auch in der dritten Verhandlungsrunde haben die Arbeitgeber der deutschen Zuckerindustrie kein angemessenes Angebot vorgelegt. Claus-Harald Güster, stellvertretender Vorsitzender der NGG, kündigte deshalb Warnstreiks und Aktionen vor der nächsten Verhandlungsrunde Ende Juni in Hannover an. „Die Tarifkommission ist den Arbeitgebern sehr weit entgegenkommen und hat die ursprüngliche Forderung von 4,5 Prozent deutlich heruntergeschraubt. Dass die Arbeitgeber trotzdem zu keiner Einigung bereit sind, ist nicht nachvollziehbar.“

Dietmar Schiff, stellvertretender GdP-Bundesvorsitzender, hat einen offenen Umgang mit dem Thema „sexueller Belästigung“ von Polizistinnen durch Geflüchtete gefordert. Man müsse ihnen erklären, „dass wir Frauen und Männer gemeinsam in der Bundesrepublik arbeiten und leben und dass es da keine Unterschiede gibt.“ Dazu sollte es bei den Flüchtlingen entsprechende „Beschulungen“ geben.

EVG Für „Stückwerk“ hält der EVG-Vorsitzende Alexander Kirchner den Bundesverkehrswegeplan. Allein im Bereich der Schiene müsste erheblich mehr investiert werden, um „die Verkehre abzufahren, die der Bund in seinen Prognosen errechnet hat“.

Pflege macht krank

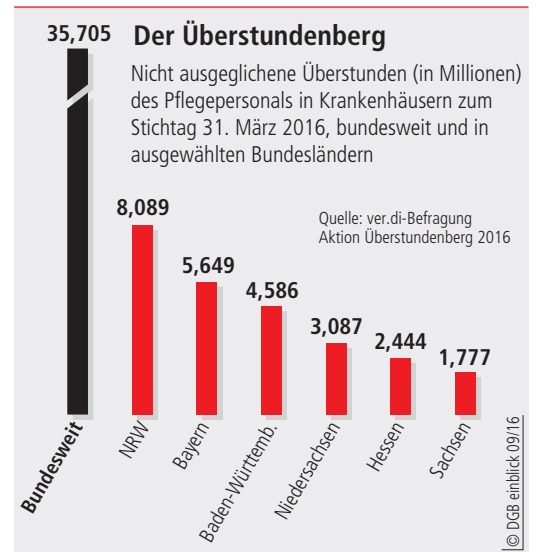
Patientenversorgung. Fast 36 Millionen Überstunden schieben die Beschäftigten in Krankenhäusern vor sich her, 32,5 Überstunden pro Person. Das ist das Ergebnis einer bundesweiten Befragung von ver.di in 295 Krankenhäusern.

Der Befund ist skandalös: Um die Versorgung der Patienten zu gewährleisten, werden Überstunden systematisch eingeplant, vier Überstunden pro Beschäftigtem werden im Voraus in die Dienstpläne eingestellt. Hinzu kommen laut ver.di noch zwölf unvorhersehbare Überstunden für jeden Beschäftigten im Monat. Ohne diesen Überstundenberg würden Kranken- und vermutlich auch die Altenpflege nicht mehr funktionieren.

Die Bundesregierung hat ein Pflegestellenförderprogramm beschlossen, mit dessen Hilfe in den nächsten Jahren bis zu 6200 zusätzliche Stellen finanziert werden sollen. Doch das reicht nicht mal aus, um die Überstunden abzubauen. „Um Überstunden dauerhaft zu vermeiden, sind 17 800 zusätzliche Stellen in den Krankenhäusern notwendig“, erklärt ver.di-Bundesvorstandsmitglied Sylvia Bühler. Die Personalsituation im Gesundheitswesen sei „beschämend“, so Bühler. Die strukturelle Unterbesetzung führe zu hohen Krankenständen und frühzeitigem Ausscheiden aus dem Beruf. „Unter diesen Bedingungen macht Arbeit im Gesundheitswesen krank.“ Besonders belastend sei für die Beschäftigten, dass sie aufgrund der Arbeitsbedingungen mit ihren eigenen Ansprüchen an eine gute Patientenversorgung scheitern. „Die Pflegekräfte und Ärzte wollen sich Zeit für die Patienten nehmen, mit ihnen reden, ihnen zuhören, sie gut therapieren und

pflegen. Das geht aber nicht, wenn sie derart unter Druck stehen.“

Bereits im vergangenen Jahr hat ver.di auf den Personalmangel im Gesundheitsbereich aufmerksam gemacht, zuletzt mit einer Bundestags-Petition zur Einführung einer gesetzlichen Personalbemessung. Für Altenpflegeeinrichtungen ist eine Personalbemessung zwar bereits gesetzlich verankert, sie tritt aber erst 2020 in Kraft. Deshalb fordert ver.di auch dort eine sofortige Einführung und konsequente Umsetzung von bundesweiten gesetzlichen Personalmindeststandards. ●



Fast 18 000 zusätzliche Stellen wären nötig, um den Überstundenberg abzubauen und künftig Überstunden zu vermeiden.

„Fairer Anteil am Erfolg“

Tarifabschluss. Die IG Metall und der Arbeitgeberverband Metall NRW haben in der Metall- und Elektroindustrie in Nordrhein-Westfalen eine Tarifeinigung erzielt. Der Tarifvertrag sieht 2,8 Prozent mehr Lohn ab dem 1. Juli 2016 und eine Einmalzahlung von 150 Euro für den Juni 2016 vor. Im zweiten Schritt soll es zum 1. April 2017 eine Lohnerhöhung von 2 Prozent geben. Die Auszubildenden bekommen 65 Euro. Am Ende der Laufzeit von 21 Monaten werden sich die Tabellen um insgesamt 4,8 Prozent erhöht haben.

Die Einigung gelang den Tarifvertragsparteien in der fünften Verhandlungsrunde in Nordrhein-Westfalen. IG Metall und Gesamtmetall empfehlen, den Abschluss bundesweit für die 3,8 Millionen Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie zu übernehmen. Der IG Metall-Vorsitzende Jörg Hofmann bezeichnete den Abschluss als guten Kompromiss und als Beitrag für mehr Gerechtigkeit. „Die Beschäftigten bekommen eine deutliche Realloohnerhöhung und damit einen fairen Anteil am wirtschaftlichen Erfolg.“ ●

Berliner Vorbild

Krankenhaus. Am Berliner Großklinikum Charité gilt ab sofort ein außergewöhnlicher Tarifvertrag: Er regelt die Mindestbesetzung und den Gesundheitsschutz Für die ver.di-Verhandlungsführerin Meike Jäger ist das Ergebnis der Verhandlungen nicht nur „ein Meilenstein“, sondern absolutes „Neuland“ und Vorbild für andere Kliniken. Vier Jahre dauerte die Auseinandersetzung, bis der Tarifvertrag unterzeichnet werden konnte, der die Überlastung bei den rund 14 000 Beschäftigten minimieren, die Versorgung der PatientInnen verbessern soll und mit einem verbindlichen Personalschlüssel Neueinstellungen von Pflegepersonal notwendig macht. Ein paritätisch besetzter Gesundheitsausschuss überwacht die Umsetzung. ●

www.mehr-krankenhauspersonal.de



AUFKLEBER-AKTION

Gewerkschaft macht glücklich: Dieses fröhliche Statement 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

Rund um die Uhr bereit

Wie sehr darf Erwerbsarbeit das Privatleben dominieren? Eine Frage, die sich auch an 24-Stunden-Kindertagesstätten entzündet. Ob familienfeindliche Arbeitszeiten tatsächlich unvermeidbar sind, fragt Publizist Thomas Gesterkamp und plädiert für eine neue Arbeitszeitdebatte.

Kinderbetreuung. Lorenz Caffier, der CDU-Innenminister von Mecklenburg-Vorpommern, unterstützte im letzten Jahr die Planung einer 24-Stunden-Kita in Rostock. In der Landeshauptstadt Schwerin betreibt eine gemeinnützige GmbH bereits zwei solche Einrichtungen: 2009 entstand auf dem Gelände der Helios-Klinken die Kita "nidulus", 2014 folgte "nidulus duo". Zielgruppe sind vorrangig Kinder, deren Eltern Schichtdienste im Krankenhaus leisten.

In Rostock hatten vor allem Universität und Polizei das Projekt vorangetrieben. Überraschender Widerstand kam von Steffen Bockhahn, dem Sozialsenator der Hansestadt. Der Politiker der Linkspartei verwies nicht nur auf die unklare Finanzierung des Vorhabens, sondern auch auf das Kindeswohl. Der Stadt fehle das Geld, noch wichtiger aber waren für Bockhahn die pädagogischen Bedenken aus dem Jugendamt. Im Oktober 2015 startete

die Kita zwar den Regelbetrieb tagsüber, die Entscheidung zur Betreuung über Nacht aber wurde vertagt.

Ein linker Senator blockiert den Ausbau einer Kita, ein CDU-Minister fördert ihn? Eine seitenverkehrte Welt, waren es doch einst gerade konservative UnionspolitikerInnen, die gegen „Fremdbetreuung“ wetterten – während SPD, Grüne und Linke mehr öffentliche Angebote forderten. Manchen Westdeutschen galt die Krippe für Kinder unter drei Jahren lange als Teufelszeug, als eine Art Relikt des DDR-Sozialismus. Erst allmählich setzte sich die Erkenntnis durch, dass die Tagesstätten einen bedeutsamen Beitrag zur frühkindlichen Bildung leisten. Im Streit um die 24-Stunden-Kita spielen die alten polarisierten Standpunkte allerdings kaum noch eine Rolle. Der Disput dreht sich im Kern um eine sozialetische Frage: Wie sehr darf Erwerbsarbeit das Privatleben dominieren?

Bestimmte Abend- und Nachtschichten bei der Polizei oder im Gesundheitswesen sind unvermeidbar. Doch familienfeindliche Arbeitszeiten, mahnen KritikerInnen aus Kirchen und Gewerkschaften, sollten die Ausnahme bleiben und nicht zur akzeptierten Regel werden. Denn keineswegs überall handelt es sich um zwingende Notwendigkeiten. In vielen Betrieben diktiert schlicht der Zeitplan der Arbeitgeber, wann Erwerbstätige mit ihren Kindern zusammen sein können. Dort fehlt jedes Bewusstsein einer gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen und Institutionen, Eltern entgegenzukommen.

Unter dem Motto „Twenty-four – seven“ propagieren UnternehmensberaterInnen ein angeblich modernes Arbeitsprinzip: stets im Einsatz, 24 Stunden täglich, sieben Tage die Woche. Im Betrieb zu Hause

und zu Hause online. In einer solchen Rund-um-die-Uhr-Ökonomie wird es kompliziert, abzuschalten und eine klare Grenze zwischen den verschiedenen Lebensbereichen zu ziehen – nicht nur als Ärztin, Busfahrer oder Streifenpolizistin.

Schon die übliche 40-Stunden-Woche plus Wegezeiten und freiwilliger Mehrarbeit ist für Familien ein ständiger Balanceakt – vor allem, wenn beide Elternteile eine volle Stelle haben. Im Westen Deutschlands wurde dieses Vereinbarkeits-Dilemma jahrzehntelang durch eine klare Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern gelöst: Der männliche Allein- oder zumindest Haupternährer hatte an seiner Seite die Hausfrau oder Zuverdienerin. Im sozialistischen Osten sollte um-

fangreiche staatliche Betreuung die Berufstätigkeit beider Eltern ermöglichen.

Aus gutem Grund hat die Arbeiterbewegung seit dem 19. Jahrhundert immer wieder für eine Ver-

kürzung der täglichen Arbeitszeit gestreikt. Der heute altmodisch klingende Begriff „Feierabend“ markiert seither eine historische Errungenschaft, ein persönliches Refugium. Spielräume für Familie und Freunde, für Hobbys oder Ehrenämter ergeben sich nur, wenn das Private nicht zum Restposten verkommt, sich Lebensentwürfe nicht komplett der entlohnten Tätigkeit unterordnen müssen.

Das Engagement der Kirchen für den freien Sonntag, der Widerstand der Gewerkschaften gegen unnötige Samstagsarbeit, der Versuch von Betriebs- und Personalräten, abendliche Überstunden einzuschränken: Das waren und sind keine nostalgischen Kämpfe, sondern wichtige Elemente einer Auseinandersetzung, in der Beschäftigte und ihre Interessenvertretungen der Arbeitswelt als einzigem Taktgeber des Lebens Grenzen setzen.

Eltern, die allein erziehen oder als Paar parallel in der gleichen, ungünstig gelegenen Schicht arbeiten müssen, brauchen auf ihre Situation zugeschnittene Angebote. Selbstverständlich kann ein kleines Kind im Notfall mal eine Nacht außerhalb seiner gewohnten Umgebung verbringen. Doch die diskutierte Nonstop-Versorgung als Standardangebot setzt ein falsches Signal.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist kein ausschließlich privates Problem, auch die Betriebe müssen ihren Beitrag leisten. Die 24-Stunden-Betreuung entlastet Unternehmen, die trotz machbarer Alternativen unbedingt an ihren gewohnten Zeittakten festhalten wollen. Es ist nicht die Aufgabe der Kita-Anbieter, mit Turbo-Dienstleistungen (und Nachtschichten für ErzieherInnen) die fehlende logistische Fantasie von Personalchefs anderer Branchen auszugleichen. ●



Foto: privat

Dr. Thomas Gesterkamp ist Politikwissenschaftler und Autor in Köln. Den Druck, den die Erwerbsarbeit auf private Vereinbarkeitsmodelle ausübt, hat er in seinem Buch „gutesleben.de – Die neue Balance von Arbeit und Liebe“ beschrieben (Klett Cotta).

● MEHR ZUM THEMA

Das Programm KitaPlus

2007 beschlossen Bund, Länder und Kommunen den Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung. In einem knappen Jahrzehnt hat sich die Zahl der angebotenen Plätze mehr als verdoppelt. Seit 2013 haben Eltern von Kindern unter drei Jahren einen Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz. In den meisten Bundesländern kosten die Tagesstätten (zum Teil erhebliche) Gebühren. Nur in Berlin, Hamburg und Rheinland-Pfalz sind sie überwiegend kostenlos.

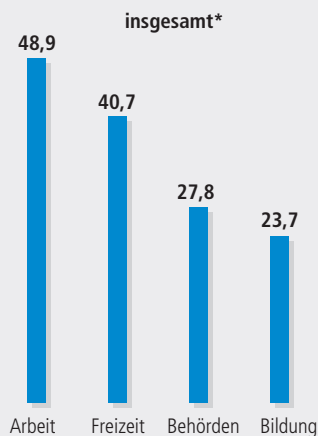
Bundesfamilienministerin Manuela Schwesig möchte Müttern und Vätern in besonderen Lebenslagen helfen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Um die Probleme von SchichtarbeiterInnen oder Alleinerziehenden zu lösen, hat die SPD-Politikerin das 100-Millionen-Euro-Programm „KitaPlus“ aufgelegt. Es soll bis 2018 die Kinderbetreuung vor allem in den bisherigen „Randzeiten“ am späten Nachmittag und am frühen Abend fördern und erweitern. Schwesig reagiert damit auf die flexiblen Anforderungen an ArbeitnehmerInnen im Dienstleistungssektor, etwa auf die längeren Öffnungszeiten im Einzelhandel.

— ● DIE DGB-GRAFIK —

Diskriminierung ist weit verbreitet – besonders in der Arbeitswelt. Das zeigt eine repräsentative Befragung im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 48,9 Prozent der Befragten geben an, im Job schon einmal diskriminiert worden zu sein. Benachteiligungen auf Grund des Alters sind besonders häufig, etwa bei der Eingruppierung. Sechs von zehn Betroffenen (59,6 Prozent) haben sich gegen Diskriminierungen zur Wehr gesetzt, indem sie zum Beispiel öffentlich auf die Benachteiligung hingewiesen oder Beratungsangebote genutzt haben.

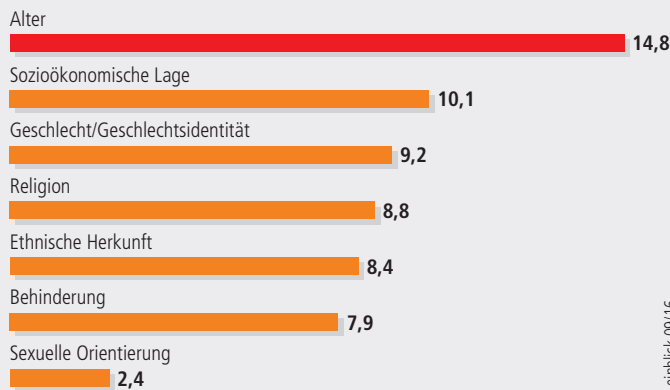
Arbeitswelt: Jede/r Zweite ist schon mal diskriminiert worden

Anteil der Bevölkerung, der nach eigener Angabe in den vergangenen 24 Monaten diskriminiert wurde (ausgewählte Lebensbereiche/in Prozent)



*häufige, gelegentliche und seltene Diskriminierung

Die häufigsten Gründe für Diskriminierung (Anteil in Prozent)



Quelle: Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016

© DGB einblick 09/16

— ● DAS STEHT AN —

+++ Die Abgeordneten des Europäischen Parlaments diskutieren am 25. Mai im Plenum unter anderem über die **Energieversorgung in Europa**, etwa über Maßnahmen gegen Energiearmut. Außerdem wird ein Bericht zur geschlechtsspezifischen Perspektive von Armut vorgestellt. www.europarl.europa.eu

+++ Gleich zwei Bundestagsausschüsse tagen am 30. Mai. Der Ausschuss für Arbeit und Soziales beschäftigt sich mit dem Gesetzentwurf zu **Rechtsvereinfachungen bei Hartz IV** (siehe Seite 2). Die geplante **Reform der Pflegeberufe** ist das Thema der gemeinsamen Sitzung der Ausschüsse für Gesundheit sowie für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am gleichen Tag. www.bundestag.de

+++ Am 1. Juni tagt der Gesundheitsausschuss des Bundesrats. Auf der Tagesordnung stehen unter anderem der **Gesetzentwurf zur Neuregelung des Mutterschutzrechts** und eine Mitteilung der EU-Kommission zum EU-eGovernment-Aktionsplan 2016 – 2020. Dabei geht es um die Frage, wie die Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung beschleunigt werden kann. www.bundesrat.de

+++ Vom 30. Mai bis zum 5. Juni sind Privatpersonen, Verbände, Initiativen, Schulen, oder Unternehmen aufgerufen, sich an den Deutschen **Aktions-tagen Nachhaltigkeit** zu beteiligen. Sie können ihre eigenen Projekte und Aktionen zum Thema nachhaltige Entwicklung einbringen – von einer vegetarischen Woche in der Schulkantine über Filmabende oder Mitarbeiterschulungen zum Thema. www.aktionstage-nachhaltigkeit.de

— ● SCHLUSSPUNKT —

„Das alte gesellschaftliche Versprechen hinter der Arbeit, Erfüllung und Existenzsicherung, ist defekt. Vielleicht lässt es sich nicht mehr reparieren, sondern nur neu und anders aufbauen.“

Blogger und Kolumnist Sascha Lobo am 11. Mai auf „Spiegel online“ über die Folgen der Digitalisierung der Arbeitswelt.

— ● TIPP —

Neues Entgeltportal der BA klärt auf: Wie viel verdient ein/e Social-Media-ManagerIn? Wie hoch ist das Gehalt für Wertpapier-AnalystInnen im Schnitt? Mit einem umfassenden und übersichtlichen Entgeltportal ermöglicht die Bundesagentur für Arbeit umfassende Recherchen zu den Bruttoeinkünften fast aller Berufsbilder in Deutschland.

Mit dem Entgeltatlas kann man mit wenigen Klicks schnell und einfach herausfinden, wer in Deutschland wie viel verdient und das sogar gliedert nach Bundesländern, Geschlecht und Alter. Das ist nicht nur für Menschen auf der Jobsuche hilfreich, sondern auch für die gewerkschaftliche oder politische Arbeit. Besonders nützlich ist zum Beispiel auch die Möglichkeit, regional nach den Gehältern in vergleichbaren Positionen suchen zu können. Das Portal liefert zudem Grafiken und Tabellen etwa



zum Anteil der Geschlechter in den jeweiligen Berufsfeldern.

Die Nutzung ist denkbar einfach: Man muss nur den gewünschten

Beruf und ein Bundesland auswählen. Die Ergebnisse werden wahlweise in kartografischer, grafischer und tabellarischer Form dargestellt. Das Portal liefert viele aufschlussreiche Erkenntnisse. Ein Beispiel: Die rund 1000 Co-PilotInnen in Bayern verdienen laut BA rund 5918 Euro im Monat – 95 Prozent von ihnen sind Männer.

| www.entgeltatlas.arbeitsagentur.de

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.

Gesundheitsschutz

Croupier muss Zigaretten ertragen

Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt werden. Nach dem Gesetz gelten aber Ausnahmen.

Der Fall: Der Croupier arbeitet in einem hessischen Spielcasino. Er hat im Durchschnitt wöchentlich zwei Dienste (jeweils sechs bis zehn Stunden) in einem abgetrennten Raucherraum zu arbeiten. Nur dort und im Barbereich ist den Gästen das Rauchen gestattet. Der Raucherraum ist mit einer Klimaanlage sowie einer Be- und Entlüftungsanlage ausgestattet. Der Croupier verlangt vom Arbeitgeber, ihm ausschließlich einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Mit seiner Klage hatte er keinen Erfolg.

Das Bundesarbeitsgericht: Der Arbeitnehmer hat zwar nach der Arbeitsstättenverordnung grundsätzlich Anspruch auf einen tabakrauchfreien Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber macht in seinem Spielcasino jedoch von der Ausnahmeregelung des Hessischen Nichtraucherschutzgesetzes Gebrauch, die das Rauchen in Spielbanken ermöglicht. Der Arbeitgeber muss deshalb Schutzmaßnahmen nur insoweit treffen, als die Natur des Betriebs und die Art der Beschäftigung dies zulassen. Er ist allerdings verpflichtet, die Gesundheitsgefährdung zu minimieren. Diese Verpflichtung hat er mit der baulichen Trennung des Raucherraums, seiner Be- und Entlüftung sowie der zeitlichen Begrenzung der Tätigkeit des Croupiers im Raucherraum erfüllt.

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 10. Mai 2016 - 9 AZR 347/15**

Umkleidezeiten

Können auch zu vergüten sein

Das Umkleiden für die Arbeit ist Arbeitszeit, wenn der Arbeitgeber das Tragen einer bestimmten Kleidung vorschreibt und das Umkleiden im Betrieb erfolgen muss. Dies gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber eine Weisung, sich im Betrieb umzukleiden, nicht erteilt hat, es sich aber um auffällige Schutzkleidung handelt, deren Tragen dem Arbeitnehmer in der Öffentlichkeit nicht zuzumuten ist.

Der Fall: Der Arbeitnehmer ist in einem Müllheizkraftwerk beschäftigt. Im Betrieb ist das Tragen von Schutzkleidung mit einem auffälligen Firmenemblem Pflicht. Der Arbeitgeber organisiert auch die Reinigung der Arbeitskleidung. Der einschlägige Tarifvertrag enthält keine Regelung zur Bezahlung der Umkleidezeit. Der Arbeitnehmer verlangt, dass ihm die Zeiten als Arbeitszeit vergütet werden, die für das An- und Ausziehen der Arbeitskleidung auf dem Werksgelände und den Weg zwischen Umkleidestelle und Arbeitsplatz anfallen.

Das Landesarbeitsgericht: Das Gericht hat im Termin die Arbeitskleidung in Augenschein genommen. Der Arbeitnehmer hat einen von ihm während der Arbeit getragenen Blaumann vorgezeigt, der hellbraun eingestaubt war und binnen Minuten die Luft des Sitzungssaales deutlich wahrnehmbar nachteilig veränderte. Es handelt sich um eine sehr auffällige Schutzkleidung. Deshalb war es ausgeschlossen, dass der Weg zwischen Wohnung und Arbeitsplatz – sei es im eigenen PKW, sei es in öffentlichen Verkehrsmitteln – in dieser Kleidung zurückgelegt werden könnte. Auch wenn der Arbeitgeber es nicht vorgeschrieben hat, kann die Arbeitskleidung faktisch nur im Betrieb an- und ausgezogen werden.

**Hessisches Landesarbeitsgericht,
Urteil vom 23. November 2015 - 16 Sa 494/15**

Berufsausbildungsbeihilfe

Ausnahmsweise auch für Studenten

Studierende haben an sich keinen Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe. Etwas anderes kann gelten, wenn ein Teil der betrieblichen Berufsausbildung bereits vor der Einschreibung für ein duales Studiums durchgeführt wird.

**Landessozialgericht Rheinland-Pfalz,
Urteil vom 28. April 2016 - L 1 AL 84/14**

Elternzeit

Strenge Schriftform ist zu beachten

Wer Elternzeit für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes beanspruchen will, muss sie spätestens sieben Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen und gleichzeitig erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Das Elternzeitverlangen muss von der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer eigenhändig durch Namensunterschrift oder mittels notariell beglaubigten Handzeichens unterzeichnet werden. Ein Telefax oder eine E-Mail wahrt die vorgeschriebene Schriftform nicht.

**Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 10. Mai 2016 - 9 AZR 145/15**

Witwenrente

Wegfall bei Wiederheirat

Der Anspruch auf eine Witwenrente fällt mit einer erneuten Heirat weg. Das gilt auch bei einer in den USA geschlossenen Hochzeit. Auch wenn Jahre vergangen sind, muss die zu Unrecht gezahlte Witwenrente zurückerstattet werden.

**Sozialgericht Berlin,
Urteil vom 11. Dezember 2015 - S 105 R 6718/14**

Betriebsratsauflösung

Nur bei groben Verstößen

Die Auflösung des Betriebsrats als gesamtes Gremium kommt nur in Betracht, wenn das Gremium insgesamt grob gegen Pflichten aus dem Betriebsverfassungsgesetz verstößt. Verstöße einzelner Mitglieder sind nicht ausreichend.

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Beschluss vom 4. Februar 2016 - 10 TaBV 2078/15**

Umgangsrecht

Nur für eigene Kinder

Das Jobcenter ist nicht verpflichtet, einem Leistungsempfänger die Kosten für eine größere Wohnung zu bezahlen, nur weil sich dort regelmäßig auch das Kind der Ex-Partnerin aufhält. Aus dem Recht auf Umgang mit einem Kind können zwar Ansprüche gegen das Jobcenter entstehen. Voraussetzung hierfür ist jedoch die leibliche oder zumindest rechtliche Elternschaft des Leistungsempfängers. Sogenannte „soziale Eltern“ haben keine sozialrechtlichen Ansprüche, selbst wenn sie Bezugs- und Vertrauensperson des Kindes sind.

**Sozialgericht Berlin,
Urteil vom 27. Januar 2016 - S 82 AS 17604/14**