

Haushalt 2018: Solides Fundament nötig

Die neue Bundesregierung hat sich viel vorgenommen. Es soll investiert werden, unter anderem in Straßen, Bildung, Pflege und moderne Mobilität. Der DGB fordert die Pläne zügig umzusetzen, allen voran mit einer soliden Haushaltsplanung.

In den 14 Kapiteln des Koalitionsvertrags skizzieren Union und SPD viele Vorhaben, die sie in den kommenden Jahren umsetzen wollen – mehr Personal in der Pflege, Investitionen in Straßen, Bildung und Digitalisierung. „Das alles wird viel Geld kosten“, betont der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Die wichtigste Baustelle sei deshalb der Haushalt 2018, der nun rasch aufgestellt und beschlossen werden müsse. Der neue Finanzminister Olaf Scholz (SPD) hat bereits angekündigt, den Finanzplan bis zur Sommerpause auf den Weg zu bringen. 46 Milliarden Euro wollen die Koalitionäre dafür zusätzlich ausgeben. So sollen unter anderem rund sechs Milliarden Euro für Bildung,

Forschung, Digitalisierung und weitere zwölf Milliarden Euro für Familien, Kinder und Soziales investiert werden.

Allerdings lassen Union und SPD offen, wie sie den Mehraufwand finanzieren wollen. „Wir wollen die finanziellen Spielräume des Bundes, die aufgrund der guten wirtschaftlichen Lage bestehen, verantwortlich und sozial ausgewogen für politische Gestaltung nutzen“, heißt es im Koalitionsvertrag. Eine detaillierte Finanzplanung sieht anders aus. Zudem reichen 46 Milliarden Euro nicht aus, um den immensen Investitionstau aufzulösen. Bereits 2016 schätzten zum Beispiel die Kämmerer der deutschen Kommunen den Bedarf für die Sanierung von Schulgebäuden auf rund 34 Milliarden Euro. DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell rechnet vor, dass der gesamte kommunale Investitionstau rund 126 Milliarden Euro betrage. Für die nachholende Sanierung der Verkehrsinfrastruktur seien weitere 45 Milliarden Euro notwendig.

DGB und Gewerkschaften kritisieren, dass Union und SPD an der Sparpolitik der „Schwarzen Null“ festhalten wollen. „Wir werden nicht zusehen, dass die angekündigten Investitionen geschoben oder nicht umgesetzt werden“, warnt der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Damit die Bundesregierung schnell handeln kann, empfiehlt der DGB unter anderem öffentliche Investitionen in die Infrastruktur von der Schuldenbremse auszunehmen.

Um den Haushalt 2018 solide zu finanzieren sollen Vermögende stärker beteiligt werden. Die Kapitalertragssteuer soll auf das Niveau der Einkommenssteuer angehoben und die Erbschaftssteuer gerechter werden. Zudem soll die Vermögenssteuer wieder eingeführt werden. „Wenn man all das nicht will, hat das fatale Folgen. Dann wird die schwarze Null, also das Festhalten an einem ausgeglichenen Haushalt, zu einer Investitionsbremse – und das in einer Niedrigzinsphase, in der es den Staat nichts kostet, sich zu verschulden“, so Hoffmann.

Seid unbequem!

Die Schauspielerin Friederike Kempter – bekannt aus dem „Tatort Münster“ – über Frauen in Film und Fernsehen, Frauenrechtlerinnen und was sie Berufseinsteigerinnen rät.

SEITE 2

Betriebsräte in Deutschland

Hunderttausende engagieren sich für ihre KollegInnen. *einblick* ist durchs Land gereist, um Betriebsräte zu fragen, was sie antreibt.

SEITE 4-5

Nicht zum Nulltarif

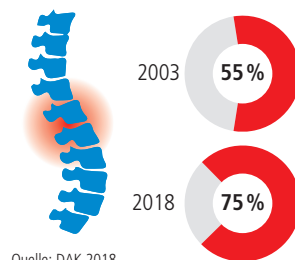
Welche Impulse die GroKo in der Bildungspolitik setzen muss, schreibt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack.

SEITE 7

DAK-STUDIE

Mehr Rückenschmerz

Anteil von ArbeitnehmerInnen die angeben, mindestens einmal im Jahr Rückenschmerzen zu haben

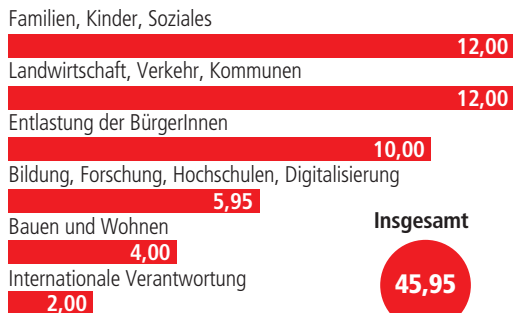


Quelle: DAK 2018



46 Milliarden Euro für die Zukunft

Geplante Ausgaben der Bundesregierung 2018 bis 2021 (in Milliarden Euro)



Quelle: Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD 2018

Der Koalitionsvertrag zeigt, in welche Bereiche das Geld in den kommenden vier Jahren fließen soll. Wie eine konkrete Gegenfinanzierung aussehen soll, bleibt unklar.



EINBLICK IM INTERNET

Aktuelle News gibt es auf der einblick-Internetseite: www.dgb.de/einblick

Anmeldung unter: www.dgb.de/einblicknewsletter

AUSZEICHNUNG: PERSONALRÄTE

Personalräte engagieren sich für faire Entlohnung, Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifizierung und die Regelungen von Arbeits- und Dienstzeiten im öffentlichen Dienst. Der „Deutsche Personalräte-Preis“ würdigt dieses Engagement. Bis zum 31. Mai können sich einzelne Personalratsmitglieder, Gremien und auch Arbeitsgruppen mit ihren Initiativen und Projekten bewerben. Am 21. November 2018 erfolgt die feierliche Preisverleihung im Rahmen des „Schöneberger Forums“ von DGB Bildungswerk und DGB. www.dprp.de



Privatisierungen sind kein Heilmittel

Was haben Autobahnen, Schulgebäude und Renten gemeinsam? Sie alle sollen in private Hand gegeben werden, weil das angeblich wirtschaftliche Vorteile bringt und günstiger ist. In Wahrheit geht es jedoch nur darum, die Gewinne der Privatwirtschaft zu vergrößern und auf weitere Bereiche vormals öffentlicher



Aufgaben auszuheben. Die Autoren Kai Eicker-Wolf, Leiter der Abteilung Wirtschaftspolitik beim DGB-Bezirk Hessen-Thüringen, und Patrick Schreiner, Referent im Bereich Wirtschaftspolitik bei ver.di, analysieren aktuelle Privatisierungswellen und legen die Schwachstellen von Öffentlich-Privaten Partnerschaften offen.

Eicker-Wolf/Schreiner: **Mit Tempo in die Privatisierung. Autobahnen, Schulen, Renten – und was noch?** PapyRossa Verlag 2017, 194 Seiten, 14,90 Euro.

Eicker-Wolf/Schreiner: **Mit Tempo in die Privatisierung. Autobahnen, Schulen, Renten – und was noch?** PapyRossa Verlag 2017, 194 Seiten, 14,90 Euro.



FRIEDERIKE KEMPTER

Auf der DGB-Veranstaltung zum Jubiläum des Frauenwahlrechts haben Sie einen Text über die Gewerkschafterin und Frauenrechtlerin Emma Ihrer vorgetragen. Was war das Spannende daran?

Emma Ihrer muss eine faszinierende Persönlichkeit gewesen sein. Eine Frau, die ihrer Zeit weit voraus war. Radikal, mutig und streitbar. Und die viel für uns Frauen erreicht hat. Ich finde, ihr Name und ihr Tun sollten viel bekannter sein. Also, her mit dem Film über Emma Ihrer!

Eine Studie zeigt, dass Frauen in Film und Fernsehen unterrepräsentiert sind. Wie kann das geändert werden?

Indem wir Frauen uns noch mehr trauen und auch Lust darauf haben, unsere eigenen Geschichten zu erzählen. Und indem diese Filme dann auch von den Verantwortlichen finanziert werden.

Haben Sie einen Tipp, worauf junge Frauen zu Beginn ihres Erwerbslebens achten sollen?

Macht euch bewusst, was ihr wollt und was nicht. Und dann steht dafür ein, auch auf die Gefahr hin, als unbequem oder schwierig zu gelten. Die allermeisten werden das auch als Stärke erkennen und respektieren. Und außerdem ist es manchmal einfach herrlich, gerade als Frau, auch mal unbequem zu sein.

Das Interview in ganzer Länge gibt es hier: www.dgb.de/-/MeS

Friederike Kempter, 38, ist eine deutsche Schauspielerin, die aus zahlreichen Rollen in Film und Fernsehen bekannt ist. Unter anderem spielte sie in Kokowääh, Oh Boy und Tschick. Im Tatort aus Münster spielt sie die Kommissarin Nadeshda Krusenstern.

NEU: DOPPEL-MASTER

Die Global Labour University bietet ein neues Master-Programm an. Im einjährigen Studiengang Labour Policies and Globalisation gibt es einen Doppelabschluss von der Universität Kassel und der University of the Witwatersrand in Johannesburg, Südafrika.

Einschreiben können sich GewerkschafterInnen aus aller Welt. Beginn ist im Wintersemester in Kassel, im Sommer geht es dann nach Berlin oder Johannesburg. Dort studieren vor allem GewerkschafterInnen aus dem südlichen Afrika, wie Südafrika, Botswana, Sambia oder Zimbabwe. Der Doppelabschluss bietet die Chance, sich in einem zeitlich überschaubaren Rahmen für die internationale Gewerkschaftsarbeit weiter zu qualifizieren.

Die GLU ist ein Netzwerk von Universitäten, internationalen und nationalen Gewerkschaften, unterstützt von der Hans-Böckler-Stiftung, Organisationen der Zivilgesellschaft und der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO), das in enger Kooperation hochqualifizierte Masterprogramme für GewerkschafterInnen und ArbeitsrechtsaktivistInnen weltweit anbietet.

www.global-labour-university.org

Tipp

BALD ROLLT DER BALL

Im Juni startet die Fußball-Weltmeisterschaft 2018 in Russland. Ob der Deutschen Nationalmannschaft die Titelverteidigung gelingt? Der WM-Planer des DGB bietet eine Übersicht aller Spiele und Termine, in die auch die Ergebnisse eingetragen werden können. Zusätzlich gibt es nützliche Informationen zu Gewerkschaften – zum Verteilen beim Public Viewing. Jetzt kostenlos im DGB-Bestellservice. www.dgb-bestellservice.de



Hashtag des Monats

#Betriebsratswahl

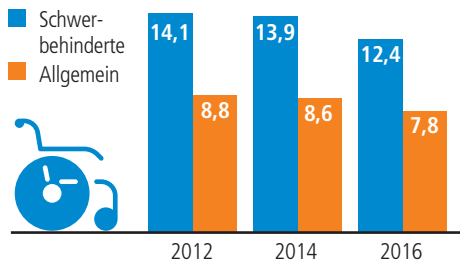
Diesen Hashtag verwenden der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, um die Betriebsratswahlen in den sozialen Medien nach vorne zu bringen. Ein Hashtag ist ein mit einer Raute markiertes Wort, mit dem man sich in den sozialen Netzwerken zum selben Thema austauschen kann.

ARBEITSMARKT: BARRIEREFREI GEHT ANDERS

Menschen mit Behinderung haben es schwer auf dem Arbeitsmarkt. Die Beschäftigtenquote ist seit Jahren auf niedrigem Niveau konstant. Der DGB fordert die neue Bundesregierung auf, sich stärker für Arbeitslose mit Behinderung einzusetzen. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) belegt: Während die allgemeine Arbeitslosenquote 2016 bei 7,8 Prozent lag, waren 12,4 Prozent der Menschen mit Behinderung arbeitslos. Der DGB kritisiert in einer Analyse, dass die Mittel zur Förderung von arbeitslosen Behinderten in den vergangenen Jahren gekürzt wurden. Zu begrüßen seien daher Pläne im Koalitionsvertrag von Union und SPD. Die neue Bundesregierung will die Mittel von Jobcentern, die Langzeitarbeitslose betreuen, aufstocken.

Schwerbehinderte: Hohe Arbeitslosigkeit

Arbeitslosenquote im Verlauf (in Prozent)



Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2017

Von der guten Situation am Arbeitsmarkt haben behinderte Arbeitslose kaum profitiert.

Zudem fordert der DGB die Unternehmen auf, mehr Menschen mit Behinderung einzustellen. Um den Druck auf Unternehmen zu erhöhen, soll die Ausgleichsabgabe deutlich angehoben werden. Diese betrifft Unternehmen, die die gesetzlich vorgegebene Beschäftigungsquote nicht erfüllen. Eigentlich haben Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten die Pflicht, mindestens fünf Prozent ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen. Allerdings hat ein Viertel der beschäftigungspflichtigen Unternehmen – also rund 39 100 – keinen einzigen schwerbehinderten Menschen angestellt.

www.dgb.de/-/MeZ

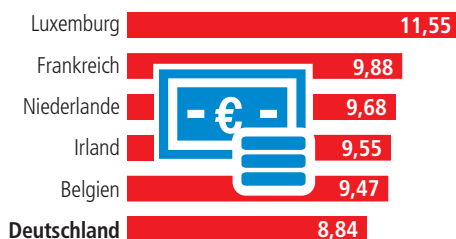
MINDESTLOHN: STÜTZE FÜR LOHNENTWICKLUNG

Um ein „existenzsicherndes Niveau“ zu gewährleisten, müsste der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland deutlich höher liegen. Zu diesem Ergebnis kommt der aktuelle WSI-Mindestlohnbericht. In den meisten europäischen Ländern sind die Mindestlöhne den WSI-Daten zufolge Anfang 2018 kräftig gestiegen. „Die Entwicklung der Mindestlöhne bildet damit eine wichtige Stütze für die allgemeine Lohnentwicklung in Europa“, schreiben die WSI-Forscher. Nominal stiegen die Mindestlöhne innerhalb der EU im Mittel um 4,4 Prozent, real um 2,8 Prozent. Das gewerkschaftliche Ziel bleibt, den gesetzlichen Mindestlohn so weiterzuentwickeln, dass er existenzsichernd ist. Dafür kämpfen die Gewerkschaften im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben. Mitte 2018 wird die Mindestlohnkommission eine Empfehlung zur künftigen Höhe des Mindestlohns aussprechen.

www.boeckler.de/112985_112993.htm

Mindestlöhne im Vergleich

Höhe des gesetzlichen Mindestlohns (pro Stunde, in Euro)



Quelle: WSI-Report Februar 2018

Mindestlöhne spielen in Europa eine wichtige und wissenschaftlich anerkannte Rolle bei der Stabilisierung des Lohngefüges, betont das WSI. Die höchsten Mindestlöhne pro Stunde gibt es in Luxemburg, Frankreich und den Niederlanden.

ARBEITSSCHUTZ: WENIGER KONTROLLEN

Die Aufsichtsbehörden der Länder zur Kontrolle des Arbeitsschutzes haben im Jahr 2016 rund 200 000 Betriebsbesichtigungen durchgeführt. Das geht aus der Antwort der Bundesregierung auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen hervor. Deutlich wird zudem: Die

Zahl der Betriebsbesichtigungen ist seit dem Jahr 2006 rückläufig. Damals wurden noch 370 000 Unternehmen kontrolliert. In der Antwort heißt es, dass von den Behörden unter anderem 2471 Bußgeldbescheide und 245 Strafanzeigen ausgesprochen wurden.

ENTSENDERICHTLINIE: SCHUTZ VOR DUMPING

Die EU plant die Reform der Entsenderichtlinie. Dadurch sollen ins EU-Ausland entsandte ArbeitnehmerInnen besser vor Sozial- und Lohndumping geschützt werden. Nach dem Prinzip „Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit am selben Ort“ sollen EU-Ausländer künftig nicht nur Mindestlöhne bekommen, sondern auch Tarifleistungen und Extras. Außerdem dürfen Kosten für Reise und Unterkunft nicht mehr mit dem Lohn verrechnet werden. DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach verspricht sich von der Reform konkrete Verbesserungen für die Beschäftigten. „Missbrauch und Lohndumping gibt es in fast allen Branchen, in denen entsandte Arbeitnehmer arbeiten“, so Buntenbach. Besonders gravierend seien die Missstände etwa auf dem Bau, in Putzkolonnen und Schlachthöfen, in der Pflege oder der Gastronomie. In einer Stellungnahme betont der DGB, dass die Revision der Entsenderichtlinie nur ein Schritt sei, um entsandte ArbeitnehmerInnen besser zu schützen. Es gelte zudem, Maßnahmen wie etwa wirksame Arbeitskontrollen einzuführen und Scheinselbstständigkeit konsequent zu bekämpfen. www.dgb.de/-/MzU

NEUE STREIKFORMEN ZULÄSSIG



IG Metall-Warnstreik in Düsseldorf

Neue Streikformen sind aus juristischer Sicht zulässig. Auch zu Beginn von Tarifverhandlungen dürfen Gewerkschaften zu längeren Arbeitsniederlegungen aufrufen. Zu diesem Ergebnis kommt der Rechtswissenschaftler Stefan Greiner von der Universität Bonn. Er hat für das Hugo-Sinzheimer-Institut in der Hans-Böckler-Stiftung unter anderem die vorangegangene Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie untersucht. Er stellt fest, dass „eine Intensivierung der verhandlungsbegleitenden Streikpraxis aus Perspektive des staatlichen Arbeitskampfrechts keinen durchgreifenden Bedenken unterliegt“. Die Freiheit zum Arbeitskampf sei ein natürliches Grundrecht, das die Verfassung mit einem hohen Schutzniveau ausstattet.

www.boeckler.de/112985_112998.htm

HUNDERTTAUSENDE EHRENAMTLICHE

180 000 BetriebsrätInnen gibt es in Deutschland. Sie engagieren sich in 28 000 Betrieben bundesweit. Die Wahlbeteiligung bei Betriebsratswahlen ist traditionell sehr hoch – 2014 lag sie zuletzt bei 80 Prozent.

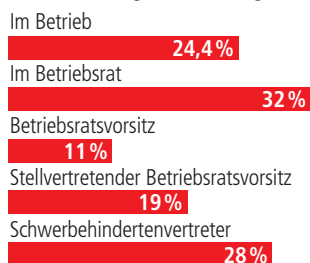
INTEGRATIONSMOTOR BETRIEBSRAT

Gewerkschaften sind wichtig für die Integration – das zeigt eine Studie der IG Metall. IG Metall-Mitglieder mit Migrationshintergrund engagieren sich überdurchschnittlich oft als Betriebsräte.



Stark engagiert

Anteil der IG-Metall-Mitglieder mit Migrationshintergrund



Quelle: IG Metall 2017

FRAUEN: LUFT NACH OBEN

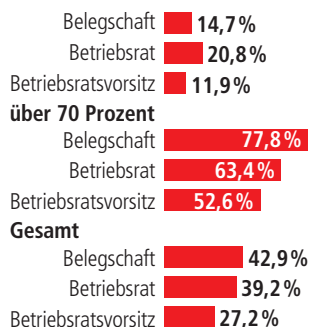
Gerade in Betrieben, in denen mehrheitlich Frauen arbeiten, sind sie im Betriebsrat unterrepräsentiert. Zahlen des WSI zeigen: Frauen gelingt eine annähernd ausgeglichene Repräsentanz nur, wenn sie in der Minderheit sind, und der gesetzliche Minderheitenschutz greift.

Da geht noch was

Frauenanteil an Belegschaft und Betriebsrat



...in Betrieben mit einem Frauenanteil von **unter 30 Prozent**



Quelle WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Kollege sein, nicht Konkurrent

Hunderttausende engagieren sich in Deutschland als Betriebsräte. Wer sind diese Menschen, die sich für die Interessen ihrer KollegInnen einsetzen? *einblick* ist durchs Land gereist, um Betriebsräte zu fragen, was sie antreibt.

Betriebsräte in Deutschland – das sind Menschen wie Jürgen Heinrich (61), Rouven Lange (39), Melanie Bungert (34), Klaus-Peter Haas (57) und Anna-Katharina Wiens (30). Sie vertreten seit letztem Herbst die Interessen der Beschäftigten beim Engineering-Dienstleister Altran in Wolfsburg-Fallersleben.

Ein Industriegebiet in Wolfsburgs Westen. Ein modernes Bürogebäude mit grauem Stein und großen Glasfronten. Hier hat das Engineering-Unternehmen Altran, das auch Serviceleistungen für VW erbringt, einen seiner zahlreichen Standorte in und um die Autostadt.

Interessen ihrer KollegInnen. „Wir müssen uns jetzt erstmal Wissen aneignen“, erklärt Bungert. Für sie war schnell klar, dass sie kandidiert – sie ist eine der wenigen Betriebsratsmitglieder, die schon während ihrer Ausbildung als Industriemechanikerin und danach Mitglied der IG Metall war. Auch in der Auszubildendenvertretung war sie bereits aktiv.

Ein Spaziergang war die Betriebsratsgründung nicht. Als klar war, dass sie kandidieren wollen, sind einige MitarbeiterInnen von ihren Vorgesetzten angesprochen worden: Sie sollten sich das gut überlegen mit der



Vier Betriebsratsmitglieder des neugewählten Gremiums bei Altran in Wolfsburg (v.l.n.r.): der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Rouven Lange, Melanie Bungert, der Betriebsratsvorsitzende Jürgen Heinrich, Anna-Katharina Wiens.

Im September 2017 fand hier die erste Betriebsratswahl statt, im Oktober hat sich das Gremium mit 11 Mitgliedern konstituiert.

Schon seit Jahren waren die ArbeitnehmerInnen zunehmend unzufrieden mit ihren Arbeitsbedingungen. Den Ausschlag, einen Betriebsrat zu wählen, gaben dann einige nicht nachvollziehbare Kündigungen. Heinrich, Lange und ein Kollege gründeten deshalb im April 2017 einen Wahlvorstand. Zwei weitere Kolleginnen, darunter Bungert, kamen hinzu. Als Beweggrund nennt der jetzige Betriebsratsvorsitzende Heinrich „das Thema Gerechtigkeit“. Es habe eine „ausgeprägte Willkür“ im Unternehmen gegeben. „Das konnten und wollten wir nicht länger zulassen.“

Dass der Bedarf an „Demokratie im Betrieb“ insgesamt sehr groß war, zeigte sich auch daran, dass schließlich 28 Beschäftigte für den Betriebsrat kandidierten. Ins Gremium werden schließlich fünf Frauen und sechs Männer gewählt. Der Frauenanteil bei Altran beträgt nur rund 25 Prozent.

Die große Mehrheit der elf Gremienmitglieder vertritt zum ersten Mal – in gewählter Position – die

Kandidatur und dabei an ihre Karrieren denken. „Aber im Großen und Ganzen wurde dem Wahlvorstand die Arbeit nicht erschwert“, macht Lange deutlich.

Nun vertreten sie die Interessen für die ArbeitnehmerInnen an sechs Standorten in und um Wolfsburg. Eine Herausforderung: „Wenn wir eine Betriebsversammlung einberufen, müssen wir einen Raum für 600 MitarbeiterInnen mieten“, erklärt Bungert.

Der Betriebsrat selbst begreift sich „als ein helfendes Instrument, um das Unternehmen vernünftig führen zu können“, sagt Heinrich. Eine Sicht, die nicht alle teilen. Einige Führungskräfte seien immer noch der Meinung, der Betriebsrat behindere und verhindere Entscheidungen. Klar ist: bei Vorgängen, die vorher „scheinbar einfach“ waren, hat der Betriebsrat jetzt ein Mitspracherecht. „Es geht eben nicht mehr, dass einer einfach macht, wie er denkt. Da achten jetzt 11 KollegInnen darauf, dass alles seine Ordnung hat“, sagt Bungert.

Der Betriebsrat sieht sich auch als Bindeglied für die gesamte Belegschaft, die in den letzten Jahren aus kleineren Unternehmen zusammengewürfelt wurde. „Wir wollen – und können – dazu beitragen, dass die

neuen Beschäftigten zu Mitarbeitern werden und nicht zu Konkurrenten“, ist sich Haas sicher.

Um einige Themen will sich der neu gegründete Betriebsrat besonders kümmern: darunter Qualifizierung, Weiterbildung und langfristige Personalentwicklung. Heinrich kritisiert: „Alle sagen ‚wir investieren in die Mitarbeiter‘, aber das sind leere Worthülsen“. Die Kollegen, die schon im Unternehmen sind, müssten sich weiterentwickeln können für künftige Projekte. „Aber das ist genau das, was wir vermisst haben und auch heute noch vermissen“, bemängelt der Betriebsratsvorsitzende. Es geht ihm auch um die Wertschätzung für die Mitarbeiter. Sie sollen eine langfristige Perspektive haben. Auch unternehmerisch sei es nicht

sinnvoll, die Besten immer nach ein paar Jahren ziehen zu lassen. „Da müssen wir vonseiten des Betriebsrats den Riegel vorschieben“, sagt Haas.

Auch das Thema Arbeitszeit ist für den Betriebsrat zentral. Es gebe Beschäftigte mit einer horrenden Zahl an Überstunden auf ihren Gleitzeitkonten und andere seien nicht ausgelastet. „Das passt nicht zusammen“, stellt Bungert fest. Auch bei der Flexibilität gebe es eine „Zwei-Klassen-Gesellschaft“, einigen Beschäftigten sei mobiles Arbeiten im Home Office erlaubt, anderen werde es explizit untersagt. „Da müssen Regelungen getroffen werden“. Eine weitere große Baustelle ist das Raumklima. Es gibt beide Extreme – Büros mit 16 Grad und zwei Räume weiter 30

Grad. „Das ist beides eine Katastrophe“, kritisiert Bungert. Das Problem mit der Klima-Anlage bestehe seit vier Jahren. „Da sind wir sehr intensiv dran, das zu lösen“, bekräftigt die 34-Jährige.

Die Solidarität macht auch am Werkort nicht halt: Heinrich interessiert sich für ein anderes Engineering-Unternehmen, bei dem die Gründung eines Betriebsrates bisher verhindert wurde. Das ist auch eine Frage der Gerechtigkeit für ihn: Wie kann es sein, dass es in Wolfsburg einen Anbieter gibt, der nicht nach den Regeln spielt? Melanie Bungert denkt sogar noch weiter: „Ein einheitlicher Tarifvertrag für alle Engineering-Dienstleister, das wäre schön“. Das sei ein eher langfristiges Ziel, ergänzt sie noch. Die Arbeit geht gerade erst los.

„Es lief vieles nicht fair“

Marcel Manhoff ist seit letztem Jahr Betriebsrat bei Primark in Hamburg. Mit dem *einblick* hat er über seine Erfahrungen gesprochen, und warum es manchmal schwierig ist, immer mit Problemen konfrontiert zu sein.

Drei Etagen, 6000 Quadratmeter, 66 Kassen – das ist das Einsatzgebiet von Marcel Manhoff (34). Die Filiale der irischen Textil-Kette Primark in Hamburg-Billstedt gibt es seit Dezember 2016 und seitdem arbeitet der gelernte Bürokaufmann dort in der Buchhaltung und im Kassenbüro. Im Unternehmen ist er bereits seit 2011.

Eigentlich wollte er bis zum Betriebsratswahlzeitraum 2018 warten, um ein Gremium zu gründen. Aber bereits kurz nach Filialeröffnung war klar: „Es läuft nicht rund, wie man mit den Mitarbeitern umgeht“, erklärt Manhoff. Hauptkritikpunkte sind damals anstehende Vertragsverlängerungen, nicht nachvollziehbare Beförderungen und die Bezahlung. „Vieles lief gefühlt nicht fair.“ Manhoff nahm im April 2017 Kontakt zum Gesamtbetriebsrat von Primark auf, die ihn dabei unterstützten, einen Wahlvorstand einzusetzen.

Das Interesse der MitarbeiterInnen zu kandidieren war groß, aber 95 Prozent der Beschäftigten hatten nur einen befristeten Jahresvertrag. „Da hatten schon viele die Frage im Kopf: ‚Was ist mit meiner Vertragsverlängerung, wenn ich mich aufstelle?‘“ Dennoch kandidierten schließlich 29 KollegInnen – für einen Betriebsrat mit 11 Köpfen – davon 22 mit befristeten Verträgen.

Die Betriebsratswahl für die mehr als 400 Beschäftigten fand im August 2017 statt. Die Wahlbeteiligung lag mit 81 Prozent sogar über dem Durchschnitt. Marcel erhielt die meisten Stimmen. Lachend erzählt er: „Da kam dann der Gedanke ‚Ok, jetzt bist Du im Betriebsrat. Was

machst Du denn jetzt?“. Er ist – wie die meisten der anderen im Gremium – zum ersten Mal in einen Betriebsrat gewählt worden und inzwischen Betriebsratsvorsitzender. „Uns fehlt ganz klar noch Erfahrung“, sagt Manhoff. Er hat aber das große Ganze im Blick: „Wir wollen, dass es dem Unternehmen gut geht. Wir wollen nicht auf Konfrontationskurs, aber manchmal müssen wir das“. Ziel sei es, dass die Firma ihre Mitarbeiter respektiere und sie auch entsprechend behandle.

Schnell hat sich gezeigt: Das zentrale Thema ist die Kommunikation im Unternehmen. Es geht um Einsatzpläne, Ausschreibungen, Karriereplanung. Inzwischen gibt es einmal in der Woche eine Runde, bei der die Vorgesetzten direkt in den Austausch mit den MitarbeiterInnen gehen. Doch es fängt bei einfachen Dingen an: Primark ist ein irisches Unternehmen – viele Aushänge verwenden englische Begriffe. „Da verstehen die MitarbeiterInnen oft schlicht nicht, worum es geht, oder was ein Wort bedeutet“, kritisiert Manhoff.

Ein zweites zentrales Thema ist die Arbeitszeit: Die VerkäuferInnen müssen sich einstempeln – „einlocken“ – und anschließend beim Vorgesetzten im Laden anmelden. Dazwischen vergeht Zeit, in der sie sich umziehen und auf die Verkaufsfläche gehen. Konfusion herrscht derzeit noch darüber, wann die Arbeitszeit nun eigentlich anfängt – an der Clock oder erst beim Manager.

Viele Baustellen haben sie schon erfolgreich angepackt: MitarbeiterInnen bei falscher Eingruppierung unterstützt, die rechtliche Vorgabe durchgesetzt, dass niemand an mehr als drei Samsta-



Marcel Manhoff, 34, ist seit August 2017 Betriebsratsvorsitzender bei Primark in Hamburg. Seit März 2018 ist er zweiter stellvertretender Vorsitzender im Gesamtbetriebsrat der Textil-Kette.

gen im Monat arbeiten darf, Taschenkontrollen nach der Spätschicht abgeschafft, die Rückkehrgespräche nach Krankheit geregelt, zusätzliche bezahlte Pausen an verkaufsoffenen Sonntagen erstritten. Die Liste der Erfolge ist lang und Marcel ist stolz auf das Erreichte. „Aber manchmal ist es auch hart“, sagt er. Selten komme jemand, der etwas Gutes zu vermelden hat. „Die Leute kommen zum Betriebsrat, wenn es Probleme gibt“. Er wolle, dass es fair zugeht – für alle. „Das ist das Hauptziel, warum ich das mache“, so Manhoff. Und am Ende des Tages wisse er: Ich bin auf der richtigen Seite.

BREXIT: ARBEITNEHMER DÜRFEN NICHT DEN PREIS ZAHLEN



Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) fordert, dass ein Brexit-Deal nicht zulasten der ArbeitnehmerInnen gehen darf. Bei einem Treffen mit Michel Barnier, dem EU-Chef-Unterhändler für den Brexit, am 8. März in Brüssel machten die europäischen Gewerkschaftsführer deutlich, dass andernfalls eine Abwärtsspirale bei Löhnen und Arbeitnehmerrechten drohe. „Wenn Arbeitsrechte nach dem Brexit nicht mehr gelten, wird es nicht nur den ArbeitnehmerInnen in Großbritannien, sondern auch den Arbeitnehmerrechten in der EU schaden“, heißt es in einer Erklärung, die das Exekutivkomitee des EGB Anfang März verabschiedet hat. Der EGB spricht sich darin für eine Zollunion zwischen Großbritannien und der EU aus, um negative Auswirkungen auf den Handel zu reduzieren und eine „harte Grenze“ in Irland zu verhindern.

Auch der britische Gewerkschaftsbund TUC warnte die britische Premierministerin Theresa May, dass nach dem Brexit weiterhin Arbeitnehmerrechte in Großbritannien gelten müssten. Wenn die britische Regierung nach dem Brexit fundamentale Rechte beschneiden würde, könnte das Land den Zugang zu europäischen Märkten verlieren. Die Folge: Jobs gingen verloren. Die Beschäftigten würden also doppelt bestraft: Sie verlieren ihre Rechte und müssten – bei Jobverlust – zusätzlich dafür zahlen. Die bisher von May vorgestellten Pläne sieht der TUC „skeptisch“.



Ticker

Neue Anbieter: Standards wahren

EVG Die EVG ruft neue Wettbewerber auf der Schiene auf, ihre Leistungen ohne Nachteile für die Beschäftigten zu kalkulieren. Niedriglöhne und schlechte Sozialleistungen für Lokführer, Zugbegleiter und Co. dürften nicht der Preis für Billigtickets sein. Zuvor hatte der Busverkehrsanbieter Flixbus angekündigt, seine Tochter „Flixtrain“ auf die Schienen zu schicken. Flixtrain müsse die geltenden Lohn- und Sozialstandards einhalten, so der EVG-Vorsitzende Alexander Kirchner.

Zurück in die Tarifbindung

IG Metall Die IG Metall hat in Verhandlungen erreicht, dass der Lampenhersteller Ledvance, ehemals Osram, in den Metall-Arbeitgeberverband und in die Tarifbindung zurückgekehrt ist. Ledvance war im Februar aus Verband und Tarif ausgestiegen, um der von der IG Metall durchgesetzte Tarifierhöhung von 4,3 Prozent zu entgehen. Dagegen hatten Beschäftigte und Gewerkschaft protestiert. Ledvance ist letztes Jahr von Siemens an einen chinesischen Investor verkauft worden.

3-Punkte-Plan für Diesel

IG BCE Die IG BCE hat einen 3-Punkte-Plan vorgelegt, um flächendeckende Fahrverbote und millionenfachen Wertverlust für Diesel-PKW zu verhindern. Dazu gehören eine blaue Plakette, technische Nachrüstungen und eine Selbstverpflichtung der Autohersteller, Modelle zurückzukaufen, die nicht nachgerüstet werden können. Bei vorsätzlich manipulierten Diesel-Fahrzeugen müssten die Hersteller die Kosten für die Nachrüstungen „komplett tragen“. Ziel sei es, das Vertrauen in Staat und Autoindustrie wieder herzustellen.

Lücken der Kooperation schließen

GdP Die GdP hat die EU-Innenminister aufgefordert, die Lücken in der Zusammenarbeit und im Informationsaustausch zwischen den Sicherheitsbehörden der EU-Staaten zu schließen. Im Hinblick auf den Kampf gegen den internationalen Terrorismus und Schleuserbanden gehe es um die Übermittlung biometrischer Daten und weiterer Erkenntnisse über Personen. Der gemeinsame Informationsaustausch könne nur funktionieren, wenn sich alle Mitgliedsstaaten an den Datenpools beteiligen.

US-LEHRERGEWERKSCHAFT GEGEN WAFFENBESITZ

Nach dem Amoklauf an der Stoneman Douglas High School in Parkland, Florida, am 14. Februar mit 17 Toten, ruft die Lehrergewerkschaft American Federation of Teachers (AFT) zu landesweiten Protesten gegen Waffenbesitz auf. Die AFT-Vorsitzende Randi Weingarten forderte bei einem Kondolenzbesuch an der betroffenen High School: „Es ist Zeit, zu handeln. Kinder verdienen mehr Wertschätzung als Waffen“. SchülerInnen und Lehrende – oft Gewerkschaftmitglieder – müssten sich in Schulen sicher fühlen können.

Die AFT mobilisiert am 20. April, dem Jahrestag des Amoklaufs an der Columbine High School von 1999, dem ersten sogenannten School Shooting, zu landesweiten Demonstrationen. Die AFT ist Mitglied im Gewerkschaftsdachverband AFL-CIO und Partnergewerkschaft der GEW.

SOLIDARITÄT UND WIDERSTAND



Die Wanderausstellung „Solidarität und Widerstand“ beleuchtet die deutsch-griechischen Beziehungen während der griechischen Militärdiktatur 1967 – 1974. Deutschland war ein wichtiges Zentrum der Oppositionsbewegung gegen die Junta. Parteien, Gewerkschaften und politische Stiftungen zeigten sich solidarisch mit dem demokratischen Widerstand in Griechenland. Die Ausstellung ist

eine Kooperation des Archivs der sozialen Demokratie der Friedrich-Ebert-Stiftung und der sozialhistorischen Archive in Athen. Ab Anfang April wird die Ausstellung in Hamburg zu sehen sein. Weitere Stationen für 2018 sind in Aachen, Frankfurt/Main, Nürnberg, Köln und Erfurt geplant.



Quiz

BIST DU EIN BETRIEBSRATS-WÄHLER-TYP?

Im IG Metall-Quiz zur Betriebsratswahl können TeilnehmerInnen testen, was für ein Wählertyp sie sind – je nachdem, wie wichtig ihnen die Betriebsratswahlen sind. Wer der Aussage zustimmt „Ich habe keine Familie, Freunde und Hobbies. Arbeit ist das einzige Geile in meinem Leben. Ich will nicht, dass ein Betriebsrat ‚ausufernde Arbeitszeiten‘ begrenzt.“ ist wohl noch nicht im richtigen Wahl-Spirit. Die IG Metall-Onlineredaktion hat sich einiges einfallen lassen. Durchklicken lohnt sich.

www.bit.ly/BR-Wahl-Quiz

Gute Bildung gibt es nicht zum Nulltarif

Die neue Bundesregierung will Impulse in der Bildungspolitik setzen. Welche Vorhaben den Menschen nutzen und wo Union und SPD noch eine Schippe drauflegen müssen, erklärt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack.

In den Vereinigten Staaten und in Europa verzeichnen autoritäre, nationalistische Parteien einen deutlichen Zulauf bei den Wahlen. Sie werden bei weitem nicht nur von Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen und Arbeitslosen getragen. Auch in Deutschland haben viele FacharbeiterInnen mit mittlerem Bildungsabschluss, aber auch etliche Bessersituierte rechtspopulistisch gewählt.

Diese Wähler scheinen von dem Programm dieser Parteien nicht sonderlich überzeugt. Das zeigen auch erste Wahlanalysen. Das Gros dieser Menschen erhofft sich von den Rechtspopulisten keine Lösungen ihrer Probleme – und trotzdem geben sie ihre Stimme diesen Parteien. „Apokalyptischen Populismus“ nennt Wendy Brown, Politikwissenschaftlerin aus Berkeley, diese Haltung. Der radikale Wandel steht im Mittelpunkt, der Inhalt der gewählten Partei ist zunächst zweitrangig.

Das gesellschaftliche Konfliktpotenzial speist sich aus Abstiegsängsten und tatsächlich Abgehängten. Heute arbeitet ein gutes Drittel in unsicheren Jobs: Menschen hängen in Werkverträgen fest, sind befristet angestellt, verdingen sich als Leiharbeiter oder als (Schein-)Selbstständige. Das trifft längst nicht nur Geringqualifizierte, sondern auch WissenschaftlerInnen, ArchitektInnen oder JournalistInnen.

Mehr noch: Die Verantwortung für sozialen Abstieg wird individualisiert. Wer auf der Rolltreppe abwärts fährt, hat sich eben nicht fit gehalten. Aus dem Versprechen Aufstieg durch Bildung ist längst eine Abstiegsdrohung geworden: Wer sich nicht bildet, fällt durch das soziale Netz.

Wer eine offene Gesellschaft verteidigen will, muss die sozialen Sorgen vieler Menschen aufgreifen: Die Ängste der alleinerziehenden Altenpflegerin, die wenig Geld verdient und sich vor Altersarmut fürchtet,

Bei der Weiterbildung und im Studium bleibt ein tiefer Graben zwischen Gewinnern und Verlierern.

müssen stärker ein Thema werden. Das gilt auch für die mangelnden Perspektiven des jungen Hauptschülers, der zahllose Bewerbungen schreibt und trotzdem keinen Ausbildungsplatz findet. Die prekäre Lage der Menschen, die im Niedriglohnsektor arbeiten, und die Sorge der FacharbeiterInnen vor sozialem Abstieg gehören auf die Tagesordnung der Regierung.

Wer die Spaltung unserer Gesellschaft bekämpfen und sozialen Zusammenhalt sichern will, darf sich nicht

allein auf die Bildungspolitik fokussieren. Dennoch bleibt es unerlässlich, die Polarisierung in unserem Bildungssystem zu überwinden.

Und es gibt noch viel zu tun. Die Zahl der Jugendlichen ohne Schul- und Berufsabschluss ist bedrückend hoch. Bei der Weiterbildung und im Studium bleibt ein

Aus dem Versprechen Aufstieg durch Bildung ist längst eine Abstiegsdrohung geworden.

tiefer Graben zwischen Gewinnern und Verlierern. Die vermeintliche Bildungsrepublik ist ein sozial gespaltenes Land. Deshalb brauchen wir eine neue gesellschaftliche Bildungsstrategie.

Der Koalitionsvertrag gibt hier wichtige Reformimpulse: Ein nationaler Bildungsrat kann der Ort sein, an dem Bund, Länder und Sozialpartner eine solche Strategie gemeinsam entwickeln. Dass das unselige Kooperationsverbot abgeschafft werden soll – und der Bund dann endlich Bildungsinfrastruktur in Ländern und Kommunen finanzieren darf, ist ein wichtiger Schritt. Erst das macht Investitionen in Bildungsinfrastruktur rechtssicher möglich.

Die Regierungsparteien haben viele Ideen der Gewerkschaften aufgegriffen. Die Schulen werden digital ausgestattet. Der Rechtsanspruch auf Ganztagsbetreuung, zumindest in der Grundschule, kommt. Es gibt eine Investitionsoffensive für berufliche Schulen. Eine Mindestausbildungsvergütung soll im Berufsbildungsgesetz verankert werden. Die Förderung von Meister-Kursen wird verbessert. Das BAföG soll gestärkt werden und der Bund dauerhaft in die Finanzierung der Hochschulen einsteigen.

Doch es gibt auch Leerstellen im Koalitionsvertrag: Rund 300 000 Jugendliche stecken in den vielen Maßnahmen im Übergang von der Schule in die Ausbildung. Sie haben oft keine Aussicht auf einen Berufsabschluss. Ihnen droht ein Leben in prekärer Beschäftigung oder Arbeitslosigkeit. Ernsthafte Ansätze zum Abbau der Ausbildungslosigkeit fehlen.

Grundsätzlich gilt: Gute Bildung gibt es nicht zum Nulltarif. Nimmt man die Ziele des Dresdner Bildungsgipfels von 2008 als Maßstab, müssten Bund, Länder und Kommunen bereits heute rund 27 Milliarden Euro mehr in Bildung und Forschung investieren. Die versprochenen zusätzlichen elf Milliarden Euro für Bildung sind wichtig, reichen aber nicht aus, um die Vorhaben solide zu finanzieren. Der Bund muss in der Legislatur bei den Bildungsinvestitionen noch eine Schippe drauf legen.



ELKE HANNACK,

56, ist seit 1. Juni 2013 stellvertretende Bundesvorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Zuvor war sie unter anderem stellvertretende DGB-Bezirksvorsitzende in NRW und ver.di-Bundesvorstandsmitglied. Beim DGB-Bundesvorstand ist sie verantwortlich für die Ressorts Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik, Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik sowie Jugend- und Bildungspolitik.

STARKER ANSTIEG DER AUSBILDUNGSLOSEN

Die Quote der jungen Menschen ohne abgeschlossene Ausbildung ist laut Bundesinstitut für Berufsbildung im Jahr 2017 von 13,4 auf 14,3 Prozent signifikant angestiegen. Insgesamt sind im Alter von 20 bis 34 Jahren 2,13 Millionen Menschen ohne Berufsabschluss. Sie befinden sich auch nicht in einer Ausbildung, einem Studium oder einem Freiwilligendienst. Das heißt: Jahr für Jahr gehen mehr als 140 000 Jugendliche auf dem Weg von der Schule in die Ausbildung verloren. Ihnen droht ein von prekärer Beschäftigung und Arbeitslosigkeit geprägtes Leben. „Unsere Gesellschaft hat sich viel zu sehr an Ausbildungslosigkeit gewöhnt. Hier muss die Bundesregierung ansetzen, wenn sie allen Menschen gesellschaftliche Teilhabe sichern will“, sagt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack.



„Ich gebe ganz offen zu, dass wir tatsächlich an dem Thema Frauen und auch Frauen in der CSU noch arbeiten müssen.“



Dorothee Bär (CSU), angehende Staatsministerin für Digitales in der neuen Bundesregierung, im Interview mit dem Radiosender Bayern 2 am 6. März 2018



Das steht an ...

16.-17. April

Die Hans-Böckler-Stiftung und das Moses Mendelssohn Zentrum für europäisch-jüdische Studien laden zu einer **Fachtagung** nach Berlin ein. Unter dem Titel „Deutsche Gewerkschaften und Israel“ analysieren ExpertInnen aus Wissenschaft, NGOs und Gesellschaft Herausforderungen für die Gewerkschaftsarbeit in Israel und Palästina.

www.boeckler.de/veranstaltung_113009.htm

18. April

Mit der **Tagung „Arbeitnehmerrechte über Grenzen hinweg sichern“** möchte das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung auf die Probleme von grenzüberschreitender Arbeit in Europa hinweisen. ExpertInnen aus Gewerkschaften, Politik und Wissenschaft diskutieren unter anderem Anforderungen an Zoll und die geplante Europäische Arbeitsbehörde.

www.boeckler.de/veranstaltung_wsi_112912.htm

26. April

Am **„Girls' Day“** können sich Mädchen bundesweit in Betrieben und Unternehmen über mögliche Berufe und Karrierechancen informieren. Der DGB ist Aktionspartner des Girls' Day. www.girls-day.de/

28. April

Der **Workers Memorial Day** erinnert an Menschen, die während der Arbeit getötet oder verletzt wurden. Der Ursprung: 1984 rief erstmals die kanadische Gewerkschaft für Angestellte im öffentlichen Dienst dazu auf, der im Arbeitsleben verstorbenen KollegInnen zu gedenken.



Personalia

DOMINIKA BIEGOŃ,

34, ist neue Referentin für europäische und internationale Wirtschaftspolitik in der Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und Steuerpolitik beim DGB-Bundesvorstand. Sie folgt **Florian Moritz** (s. *einblick* März 2018). Biegoń war zuvor Referentin für europäische Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

MARTIN MANDEL,

35, ist neuer Pressesprecher des DGB-Landesverbandes Sachsen-Anhalt. Er folgt **Bernhard Becker**, 65, der in den Ruhestand gegangen ist. Mandel war zuvor wissenschaftlicher Mitarbeiter im EU-Projekt des DGB Landesverbandes.



Tipp



ONLINEKURS STATISTIK: ÄPFEL UND BIRNEN

Statistiken sind wichtiger Bestandteil der politischen Debatte. Allerdings haben es zahlenlastige Studien und Analysen in sich. Um mit Zahlen Politik zu machen, braucht es solides Statistikwissen. Zum Beispiel: Welche Zahlen kann ich miteinander vergleichen? Was unterscheidet den Mittelwert vom Median? Oder: Wie können komplexe Zahlenfolgen einfach dargestellt werden? Mit einem E-Learning-Kurs gibt das Statistische Bundesamt eine Einführung in das komplexe Themenfeld. Bisher stehen drei verschiedene Kurse im Netz: „Grafiken, Tabellen und Karten erstellen“, „Mittelwerte und Durchschnitte“ und „Streuungsmaße“. Praktisch: Das Ministudium kann kostenlos und ohne Registrierung gestartet werden. Die einzelnen Kurse dauern zwischen 40 und 60 Minuten.

http://bit.ly/destatis_stat

Grundsicherung

KÜNDIGUNG ZULÄSSIG

Die Kündigung eines Arbeitnehmers während der Probezeit ist ein „wichtiger Grund“ im Sinne des Gesetzes. Eine Minderung der Leistungen der Grundsicherung ist nicht gerechtfertigt.

Der Fall: Der Mann bezog vom Jobcenter Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Er nahm ein Arbeitsverhältnis als Mitarbeiter in der Produktion bei einem Kunststoff verarbeitenden Betrieb auf. Das Arbeitsverhältnis sollte auf zwei Jahre befristet sein. Zwei Monate nach Arbeitsbeginn kündigte der Kläger und erklärte gegenüber dem Jobcenter, seine Aufgaben hätten ziemlich viel Konzentration und Schnelligkeit gefordert. Hierin lägen gerade seine Schwächen. Das Jobcenter stellte eine Minderung des Arbeitslosengeldes II für drei Monate fest mit der Begründung, der Mann habe keinen wichtigen Grund für die Kündigung gehabt. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Sozialgericht: Ein berechtigter Grund für die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses durch den Leistungsberechtigten liegt vor, wenn ihm die Arbeit nach seinem körperlichen und geistigen Leistungsvermögen nicht zugemutet werden kann. Bei einer solchen Situation muss jedem Arbeitnehmer das Recht zugestanden werden, solange er sich in einem Probearbeitsverhältnis befindet, das Arbeitsverhältnis zu lösen. Auch ein Probearbeitsverhältnis ist generell ein Arbeitsverhältnis, das aber bis zu einem Übergang in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis (Ende der Probezeit) bzw. zum Fristablauf ein Arbeitsverhältnis mit Sonderrechten darstellt. Dazu gehört die Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne Begründung. Das Geltendmachen von Rechten eines Arbeitnehmers – hier Kündigung während der Probezeit – kann nicht davon abhängig sein, ob der Betroffene anschließend einen Anspruch auf Grundsicherung geltend machen will oder nicht.

Sozialgericht Gießen,
Urteil vom 28. November 2017 – S 22 AS 734/16

Weihnachtsgeld

KEIN ELTERNGELDVERLUST

Anlassbezogene oder einmalige Zahlungen wie eine Heiratsbeihilfe oder Weihnachtsgeld reduzieren das Elterngeld auch dann nicht, wenn der Arbeitgeber keinen Lohnsteuerabzug vom Arbeitslohn vornimmt, sondern das Einkommen während des Elterngeldbezugs pauschal versteuert.

Bundessozialgericht,
Urteil vom 8. März 2018 – B 10 EG 8/16 R

Gesetze und Verordnungen

KITTNER: „ARBEITS- UND SOZIALORDNUNG“

Gesetze plus Information – das ist die Erfolgsformel der jährlich neu aufgelegten »Arbeits- und Sozialordnung«, die im Bund-Verlag erscheint. Der Band umfasst über 100 für die Unternehmenspraxis wichtige Gesetze und Verordnungen – natürlich auf dem neuesten Stand. Erfahrenen und neuen Betriebsratsmitgliedern weist der Kittner einen sicheren Pfad durch den Paragrafendschungel.

Die Ausgabe 2018 enthält Infos über Neuerungen zu Arbeitnehmerüberlassung und Werkverträgen, Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz, Änderungen im Datenschutz mit EU-Datenschutz-Grundverordnung und dem neuen Bundesdatenschutzgesetz, Änderungen bei der betrieblichen Altersversorgung durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz, Entgelttransparenzgesetz und neuen Regelbedarfen in Grundsicherung und Sozialhilfe.

Kittner: *Arbeits- und Sozialordnung. Gesetze/Verordnungen, Einleitungen, Checklisten/Übersichten, Rechtsprechung*, 43., überarbeitete, aktualisierte Auflage 2018. Ca. 1.900 Seiten, kartoniert, Bund-Verlag, 29,90 Euro.

GEWINNSPIEL

10 Exemplare zu gewinnen

einblick verlost 10 Exemplare des neuen „Kittner“. Einfach Preisfrage beantworten und die richtige Lösung an einblick@dgb.de senden – mit Angabe von Name und Anschrift. Die ersten 10 richtigen Einsendungen gewinnen.

Preisfrage: Wie lautet das Motto des 21. Ordentlichen Bundeskongresses des DGB?

Schiedsrichter

KEIN ARBEITSVERTRAG

Die Vereinbarung zwischen einem Schiedsrichter und dem Deutschen Fußball-Bund über Einsätze für eine Spielzeit ist kein Arbeitsvertrag. Es handelt sich vielmehr um eine Rahmenvereinbarung, die keine Verpflichtung des Schiedsrichters vorsieht, bestimmte Spiele zu übernehmen. Er kann auch nicht verlangen, dass man ihm Spiele zuweist. Da der Schiedsrichtervertrag kein Arbeitsvertrag ist, kann er nicht nach den Befristungsregeln für Arbeitsverträge überprüft werden.

Hessisches Landesarbeitsgericht,
Urteil vom 15. März 2018 – 9 Sa 1399/16



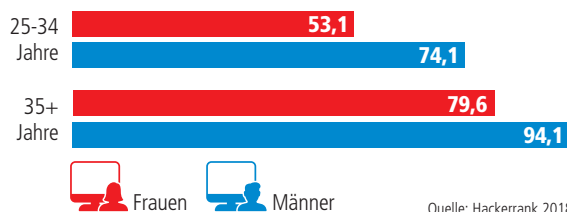
ENTWICKLERINNEN: GERINGE AUFSTIEGSCHANCEN

Software-Entwicklerinnen bleibt ein beruflicher Aufstieg häufig verwehrt. Im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen sind sie wesentlich häufiger als Junior-Entwicklerin angestellt. Damit bekommen sie weniger Geld und haben geringere Chancen auf eine Leitungsfunktion. Das zeigt eine aktuelle Studie der IT-Stellenbörse Hackerrank. Die Macher des Portals haben rund 14.616 TeilnehmerInnen zur beruflichen Situation befragt. Rund 2000 Befragte waren weiblich.

So arbeiten mehr als 20 Prozent der Frauen über 35 Jahren als Junior-Entwicklerinnen. Männliche Entwickler sind in derselben Position und Altersgruppe mit nur knapp sechs Prozent vertreten. Dieser Befund gilt für alle Altersgruppen: 46 Prozent der Frauen im Alter von 25 bis 35 Jahren sind in der Junior-Position angestellt. Mangelnde Erfahrung kann es nicht sein: Bei den gleichaltrigen Männern liegt der Anteil der Junior-Entwickler bei nur 26 Prozent. Die Studie von Hackerrank belegt zudem, dass Informatik als Studienfach bei Frauen an Bedeutung zugelegt hat.

Programmierer: Frauen im Nachteil

Anteil von weiblichen und männlichen Senior-EntwicklerInnen (Nach Alter, in Prozent)



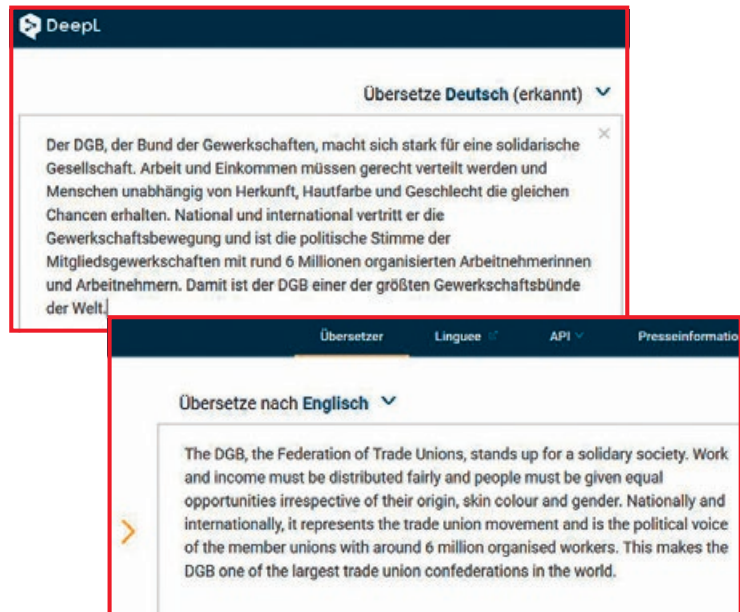
Frauen sind häufiger als Männer in der Position des/der Junior-EntwicklerIn angestellt – mit langfristigen Nachteilen beim Gehalt und den Karrierechancen.

PREIS FÜR ALGORITHMUS-FORSCHERINNEN

AlgorithmWatch wird mit der Theodor-Heuss-Medaille 2018 ausgezeichnet. Die Jury honoriert mit der Auszeichnung den Einsatz der Initiative für eine differenzierte Debatte über künstliche Intelligenz. AlgorithmWatch hatte zuletzt BürgerInnen dazu aufgerufen, persönliche Schufa-Daten zur Analyse bereitzustellen. Damit will AlgorithmWatch die Berechnungen der Schufa offenlegen, mit denen die Kreditwürdigkeit von Menschen festgelegt wird. Zudem wird das Projekt „aula – Schule gemeinsam gestalten“ geehrt. Diese hat eine Online-Plattform für SchülerInnen zur demokratischen Mitbestimmung an Schulen aufgebaut. Die dritte Medaille geht an den Wettbewerb „Jugend hackt“.

ÜBERSETZUNGSTOOLS IM TEST

Mal eben eine polnische und koreanische Online-Zeitung auf Neuigkeiten checken? Oder kurz nachschauen, was die portugiesischen Gewerkschaften bewegt – Übersetzungstools im Netz machen es möglich.



DeepL: Übersetzungstool aus Deutschland

Seit August 2017 bietet DeepL seine Übersetzungsdienste für Privatpersonen kostenlos an. Einfach den zu übersetzen Text in die linke Spalte einfügen, klicken und das Ergebnis in der rechten Spalte lesen. Bisher bietet das Tool insgesamt sieben Sprachen an, darunter Polnisch, Italienisch, Spanisch und Französisch. Die Ergebnisse sind in der deutschen Übersetzung sprachlich sehr präzise.

DeepL wird mit einer selbstlernenden Software betrieben. Achtung Datenschutz: DeepL setzt Cookies und wertet das Nutzerverhalten mit Hilfe der Analysesoftware Google Analytics (GA) aus. Wer dies unterbinden möchte, sollte in der Datenschutzerklärung GA deaktivieren. Zudem gilt: Auf keinen Fall sollten private Texte wie E-Mails und Vertragsdaten per DeepL übersetzt werden. Unser Fazit: DeepL bietet eine präzise, schnelle und sprachlich solide Übersetzung an.

<https://www.deepl.com/translator>

Google Translate: 103 Sprachen im Angebot

Mit Google Translate (GT) können NutzerInnen Texte aus 103 Sprachen übersetzen lassen. Die Übersetzungen sind präzise und deutlich besser als noch vor ein paar Jahren. Deshalb kann GT ein nützlicher Helfer sein, um schnell zu checken, was Tageszeitungen rund um den Globus auf der Agenda haben. Achtung Datenschutz: Klar ist, Google sammelt Daten – unter anderem, um das Tool weiterzuentwickeln. GT kann ohne Google-Account genutzt werden. Sollte man etwa ein Google-Konto haben, sollte stets darauf geachtet werden, nicht eingeloggt zu sein. Auf gar keinen Fall sollten private Korrespondenz, Vertragsdaten oder ähnliche Texte mit Google Translate übersetzt werden. Unser Urteil: GT ist schnell, präzise und mit 103 Sprachen sehr praktisch. Aber: Wer es nutzt, füttert den mächtigen Datenkonzern einmal mehr. <https://translate.google.com>