einblick

GEWERKSCHAFTLICHER INFO-SERVICE **NR. 15** VOM 1.9.2014

Zeit für Investitionen

Die Konjunkturerwartungen haben sich eingetrübt. Jetzt muss die Binnennachfrage gestärkt werden. Der DGB hält deshalb höhere Löhne und verstärkte öffentliche und private Investitionen für zwingend notwendig.

Wirtschaft. Erstmals seit rund einem Jahr ist das Bruttoinlandsprodukt in Deutschland gesunken: im zweiten Quartal 2014 um 0,2 Prozent gegenüber dem ersten. Die führenden Institute korrigieren ihre Prognosen leicht nach unten. Der Grund: Die Krisen in der Ukraine und in Nahost senken die Investitionsbereitschaft der Unternehmen. Aber auch die nach wie vor ungelöste Eurokrise drückt auf die Nachfrage.

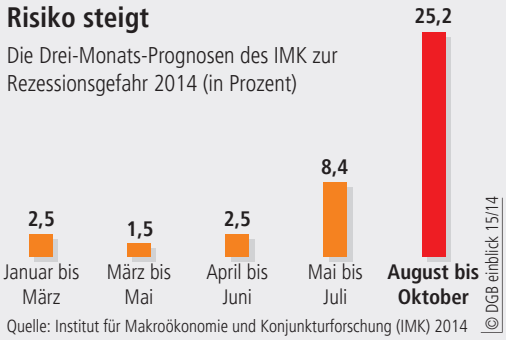
Ein Grund zur Panik ist das noch nicht. Im Vergleich zum Vorjahr lag die Wirtschaftsleistung auch im zweiten Quartal noch höher. Der Konjunkturindikator des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) bewegt sich noch im grünen Bereich. Dennoch ist die Wahrscheinlichkeit einer Rezession laut IMK gestiegen. Lag sie im Juli noch bei 7,5 Prozent, stieg sie im August auf 25,2 Prozent. Ab 30 Prozent springt die IMK-Ampel auf gelb.

Höchste Zeit, gegenzusteuern: Um die Konjunktur zu stabilisieren und dauerhaft auf eine solide Grundlage zu stellen, muss die Binnennachfrage gestärkt werden. Dazu braucht es zum einen höhere Löhne – unterstützt durch eine entschlossene Zurückdrängung des Niedriglohnsektors. Zum anderen ist eine Investitionsoffensive überfällig. DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell fordert, dass der Staat endlich wieder investiert. Baustellen – im wahrsten Sinne des Wortes, die Mehrausgaben erfordern, gibt es genügend. Die marode Verkehrsinfrastruktur steht dabei ganz oben auf der Liste. Aber ebenso geht es um höhere Mittel für Energieeffizienz oder Investitionen in Bildung.

Dazu muss der Staat keine neuen Schulden aufhäufen. Die Einnahmesituation der öffentlichen Hand ist derzeit noch relativ gut. Wichtige Mittel, um mehr Geld in die Staatskasse zu bekommen, sind zudem eine Abgabe auf große Vermögen, eine weniger umgehungsanfällige Erbschaftsteuer und die Besteuerung von Kapitaleinkünften mit dem persönlichen Einkommensteuersatz. Private und öffentliche Investitionen sowie ein starker Privatkonsum sorgen für Absatzsteigerungen und Wachstum hierzulande. Sie würden gleichzeitig den finanzschwachen Ländern der Eurozone helfen, wenn deren Exportgüter in Deutschland stärker nachgefragt werden. Zum Forderungs-Paket des DGB gehört auch ein weniger steil ansteigender Steuersatz für untere und mittlere Einkommen. Körzell: „Mit einem solchen umfassenden Ansatz ließe sich das Wachstum in Deutschland langfristig sichern." ●

Risiko steigt

Die Drei-Monats-Prognosen des IMK zur Rezessionsgefahr 2014 (in Prozent)



Quelle: Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) 2014

Der Konjunkturindikator (KI) des IMK ermittelt das Ausmaß der Rezessionsgefahr in den nächsten drei Monaten. Für den KI werden Finanzmarkt- und realwirtschaftliche Daten sowie Stimmungsindikatoren herangezogen.

INHALT

3 ***Digitale Wirtschaft***
Gute Arbeit ist das Ziel

5 ***Familienpolitik***
Wunsch und Wirklichkeit

7 ***Deutsche Bahn***
EVG kontra GDL

Gemeinsam gegen Antisemitismus

Versammlung. Der Zentralrat der Juden in Deutschland ruft am 14. September dazu auf, „sich der Welle von Hass auf Juden" entgegenzustellen. Der DGB unterstützt die Kundgebung, die unter dem Motto „Steh auf! Nie wieder Judenhass!" vor dem Brandenburger Tor in Berlin stattfindet. Hintergrund sind die antisemitischen Vorfälle vom Juli: antijüdische Parolen auf Demonstrationen gegen den Gaza-Einsatz, Brandanschläge auf Synagogen und Angriffe auf jüdische MitbürgerInnen. Dies seien „Angriffe auf uns alle, auf unsere demokratischen Grundwerte von Toleranz und Freiheit", erklärt der Zentralratspräsident Dieter Graumann. Die Veranstaltung wird von einem breiten gesellschaftlichen Bündnis getragen. Neben dem DGB gehören die Evangelische und die Katholische Kirche sowie der Deutsche Fußball-Bund (DFB) zu den Unterstützern. ●

| www.einblick.dgb.de/-/7hK

PLUS/MINUS

+ ***Ein Anti-Stress-Gesetz würde „einen wichtigen Präventionsbeitrag leisten", meint die SPD-Bundestagsabgeordnete Carola Reimann. Das Gesetz sollte ihrer Meinung nach noch in dieser Legislaturperiode auf den Weg gebracht werden.***

− ***Carsten Linnemann, Mitglied der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, verwahrt sich gegen einen Eingriff des Gesetzgebers für eine Anti-Stress-Regelung: „Ich sehe keinen Spielraum für staatliche Intervention", erklärte er in der „Welt am Sonntag".***

IM NETZ

www.bit.ly/drazubi_video
Stress in der Ausbildung? Ein Video der DGB-Jugend zeigt, wann Azubis Rat und Hilfe nötig haben.

Mitbestimmt in die Zukunft

Digitale Agenda. Die Bundesregierung hat mit der Vorlage ihrer digitalen Agenda zu kurz gegriffen. Der DGB begrüßt zwar die Pläne zum Ausbau der technischen Infrastruktur. Doch darüber hinaus fehlen den Gewerkschaften klare Aussagen zu den Anforderungen an eine digitale Gesellschaft. Ein solcher Zukunftsplan muss „die Weichen stellen für eine Arbeitswelt der Zukunft", erwartet der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Dazu gehören Verbesserungen bei den Löhnen, den Arbeitsbedingungen, Arbeitnehmerrechten und der sozialen Sicherheit. Neuen Formen der Ausbeutung, etwa durch prekäre Solo-Selbstständigkeiten, müsse ein Riegel vorgeschoben werden. Für Arbeitnehmer-Risiken in einer digitalisierten Arbeitswelt sei die Agenda blind. Hoffmann fordert, die Arbeit der Zukunft im Sinne der Beschäftigten zu gestalten. Dazu gehört die Anpassung von sozialen Sicherungssystemen, Arbeitsschutzvorschriften und Mitbestimmungsrechten an die mobile und digitale Arbeit.

Auch die IG Metall vermisst „starke Impulse für gute Arbeit und Qualifizierung". Sinnvoll sei die Einrichtung einer Plattform mit Beteiligung der Sozialpartner, um fachlichen Einfluss auf die politischen Entscheidungen nehmen zu können. Der Erste Vorsitzende der IG Metall Detlef Wetzel fordert eine vorausschauende Qualifizierungsstrategie der Unternehmen, die allen Beschäftigten Perspektiven in der veränderten Arbeitswelt eröffne, und einen Beschäftigtendatenschutz, der die individuellen Freiheitsrechte wahre. „Eine Digitalisierungsagenda muss immer auch eine Agenda für die Zukunft der Arbeit sein. Das ist die vorgelegte Agenda noch nicht", betont Detlef Wetzel. Sie sei aber ein Anfang, der mithilfe der Sozialpartner weiterentwickelt werden müsse.

Arbeit im digitalen Zeitalter

ver.di-Kongress. Unter dem Motto „Arbeitswelt, Selbstbestimmung und Demokratie im digitalen Zeitalter" lädt ver.di am 10. und 11. September zu einem Kongress nach Berlin ein. Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt rasant. Prozesse in allen Bereichen der Wirtschaft und der Verwaltung lassen sich vereinfachen, besser steuern und leichter kontrollieren. Dem enormen Potenzial stehen ebenso große Risiken gegenüber. Nie war es für Arbeitgeber leichter, Beschäftigte zu überwachen. Vom RFID-Chip, der jede Bewegung festhält, bis hin zu Software, die jeden Mausklick und jede gelesene E-Mail am Arbeitsplatz speichert.



Auf dem Kongress analysieren und diskutieren ExpertInnen aus Gewerkschaften, Politik, Wissenschaft und Internetszene verschiedene Facetten der digitalen Arbeitswelt. Zentrale Fragen sind: Was bedeutet der digitale Wandel für die Arbeit von Betriebs- und Personalräten? Wie können sie die neue Arbeitswelt mitgestalten? Wie sollen neue Techniken für die Humanisierung der Arbeitswelt genutzt werden?

www.innovation-gute-arbeit.verdi.de

Stille Revolution

Qualifizierung. Die chemische Fabrik der Zukunft wird sich nicht wesentlich von der von heute unterscheiden. Nach einer Kurzexpertise, die im Auftrag der IG BCE und der Hans-Böckler-Stiftung erstellt wurde, sieht die IG BCE eher eine „stille Revolution" in der Branche. „Eine menschenleere Fabrik erwartet für die chemische Industrie auf absehbare Zeit keiner", heißt es in der Expertise. Schlagworte wie „Industrie 4.0" spielten in der Chemie weniger eine Rolle als in anderen Branchen. Vielmehr geht es um Prozessinnovationen wie Optimierung und Flexibilisierung. In der Branche arbeiten bereits heute viele hochqualifizierte Beschäftigte. Doch die Anforderungen werden weiter steigen. Die FacharbeiterInnen werden künftig sehr unterschiedliche Maschinen bedienen und „anhand der Daten sehr kompetent und flexibel erkennen, was zu tun ist". Die IG BCE geht davon aus, dass Arbeitsorganisation und Qualifizierung ein „dauerhaftes Thema für Unternehmen, Verbände, Gewerkschaften und Betriebsräte" sein werden.

www.bit.ly/ChemieExpertise

IM NETZ

www.einblick.dgb.de/hintergrund
Die digitale Zukunft der Arbeit: Positionen, Links und Literatur

Von Crowdsourcing bis Industrie 4.0: Was ist was?

Crowdsourcing meint das Auslagern von Arbeitsschritten in der digitalen Arbeitswelt. Anders als beim herkömmlichen Outsourcing werden nicht komplexe Unternehmensaufgaben ausgelagert, sondern kleinteilige Arbeitsaufgaben an die Crowd vergeben, die sich aus den Mitgliedern einer Online-Plattform zusammensetzt. Der Auftraggeber sucht sich das Ergebnis heraus, das ihm am besten gefällt und bezahlt auch nur dieses.

Clickworker oder Crowdworker sind moderne Tagelöhner, die ihre Arbeitskraft auf Online-Marktplätzen anbieten. Sie nehmen Aufträge auf Internetplattformen an und stellen sie fertig. Oftmals kommt es auf den digitalen Märkten zu einem Unterbietungswettbewerb. Der Auftraggeber wählt das Produkt aus, das am „günstigsten" angeboten wird.

Share-Economy steht für die gemeinsame Nutzung von Räumen oder Produkten. Eine Online-Plattform oder App organisiert das Teilen und erhält dafür von den Anbietern der Produkte eine Provision. Das bekannteste Projekt ist derzeit die Vermittlung von Wohnungen oder Schlafgelegenheiten an Touristen. Noch relativ neu ist die Vermittlung von Privatwagen, die wie ein Taxi benutzt werden können.

Industrie 4.0: Nach der computergestützten Fertigung hat sich die Digitalisierung auch in der industriellen Produktion weiterentwickelt. Die so genannte „vierte industrielle Revolution" steht für die Vernetzung von realer und virtueller Welt (Internet der Dinge). Produktions- und Informationstechnologien werden zusammengeführt. Maschinen, Geräte und Beschäftigte sind innerhalb eines Unternehmens vollständig vernetzt.

Gute digitale Arbeit ist das Ziel

Die Digitalisierung verändert die Arbeitswelt grundlegend. Besonders betroffen ist der Dienstleistungssektor. ver.di-Expertin Nadine Müller beschreibt, was zu tun ist, um Gestaltungschancen zu nutzen und Risiken für Erwerbstätige einzuschränken.



Foto: privat

Dr. Nadine Müller ist Referentin im Bereich Innovation und Gute Arbeit bei der ver.di-Bundesverwaltung in Berlin.

Dienstleistungsbranchen. Der Dienstleistungssektor wächst. Mittlerweile sind fast drei Viertel der Beschäftigten in Deutschland hier tätig. Ein Großteil der Arbeitsplätze in diesem Sektor ist längst digitalisiert: Über 90 Prozent der Arbeitsplätze in der Medien- und Kulturbranche, über 80 Prozent in den Energieunternehmen und rund 70 Prozent im Handel sind bereits „digital ausgestattet". Die Dienstleistungsbranchen gehören zu den Vorreitern der Digitalisierung der Wirtschaft. Vorangetrieben wird diese Entwicklung auch durch Dienstleister, deren Innovationen Services verändern oder neue kreieren. Das reicht vom Einkaufen im U-Bahnhof per Smartphone über fahrerlose Transportsysteme in Verkehr und Logistik bis hin zu technikunterstützten Assistenzsystemen in der Pflege. Zwischen 1998 und 2012 hat die Digitalisierung zu einem knappen Drittel des gesamten Wertschöpfungswachstums im Dienstleistungssektor beigetragen. In absoluten Zahlen macht das laut einer Prognos-Studie rund 95 Milliarden Euro aus.

„Digitalisierung verändert grundsätzlich Wirtschaft und Arbeitswelt."

Die Digitalisierung verändert grundlegend den Dienstleistungssektor, die Wirtschaft und die Arbeitswelt insgesamt. Ziel der Gewerkschaften in diesem Veränderungsprozess sind gute Dienstleistungen und soziale Innovationen. Wir wollen, dass akzeptable Dienstleistungsangebote unter Einbeziehung der Kunden umgesetzt werden und die Arbeit gut gestaltet wird. Das ist kein Selbstläufer. Denn Digitalisierungsprozesse werden aus betriebswirtschaftlicher Sicht vor allem vorangetrieben, um zu rationalisieren und Kosten zu senken. Ihr Zweck ist zunächst keinesfalls, mehr Beschäftigung zu schaffen und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Die Digitalisierung bringt aber nicht nur Risiken, sondern eröffnet auch neue Chancen. Die Zwiespältigkeit der Entwicklung zeigt sich in der Praxis: Neben dem Abbau von Arbeitsplätzen und erhöhtem Stress für viele Beschäftigte durch die Entgrenzung der Arbeit erweitern die neuen Technologien auch die Gestaltungsspielräume.

Die Gestaltungspotenziale von Digitalisierung für das Ziel Gute Arbeit zu nutzen, dafür hat sich ver.di in der vergangenen Legislaturperiode auch in der Bundestags-Enquete-Kommission „Internet und digitale Gesellschaft" eingesetzt. Mit Erfolg: Es ist gelungen, einen parteiübergreifenden Konsens zu erreichen. Gute Arbeit ist als Leitbild für die digitale Arbeit übernommen worden. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Sicherung der Persönlichkeitsrechte der Erwerbstätigen. Übereinstimmung gab es auch darüber, dass es wirksame Mechanismen für die soziale Absicherung geben muss. Dieser Punkt ist im Hinblick auf die wachsende Zahl der Solo-Selbständigen entscheidend. Weitere wichtige Leitlinien sind individuelle wie auch kollektive Zugangsrechte ins Netz und der Anspruch auf Weiterbildung und damit Qualifizierung für das gesamte Berufsleben. Nicht zuletzt hat ver.di auch das Bewusstsein dafür geschärft, dass die psychischen Belastungen der Beschäftigten minimiert werden müssen, die beispielsweise auf die Entgrenzung der Arbeit zurückzuführen sind.

„Das Ziel muss sein, die Gestaltungsspielräume der Erwerbstätigen zu erweitern."

Dass Gute Arbeit eine zentrale Leitplanke für die zukünftige Gestaltung auch digitaler Tätigkeiten ist, zeigen Befragungen zu den Arbeits- und Innovationsbedingungen, wie mit dem DGB-Index Gute Arbeit oder dem ver.di-Innovationsbarometer: Eine zu hohe Arbeitsintensität führt zur Gesundheitsgefährdung und hemmt Innovationen. Im Dienstleistungssektor gehört die ständige Erreichbarkeit für ein Viertel der Erwerbstätigen zum Alltag, und fast jeder Fünfte übernimmt unentgeltlich in seiner Freizeit Aufgaben für seinen Arbeitgeber. Zudem sind die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten unzureichend. Das sollte auch ein Alarmzeichen für die Unternehmen sein – vor allem vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung.

Auf dem letzten DGB-Bundeskongress haben die Delegierten dem von ver.di eingebrachten Antrag „Leitlinien für gute digitale Arbeit" zugestimmt. DGB und Gewerkschaften setzen sich nun dafür ein, dass es einen gesetzlichen Anspruch auf Nichterreichbarkeit geben muss. Die Mitbestimmungsrechte, vor allem im Hinblick auf Arbeits- und Gesundheitsschutz, müssen gestärkt werden. Ziel ist, die Gestaltungsspielräume der Erwerbstätigen zu erweitern. Aufgrund der wachsenden räumlichen und zeitlichen Freiheiten, die vernetzte digitale Arbeit bietet, kann die Work-Life-Balance verbessert werden. Gute digitale Arbeit setzt ein beteiligungsorientiertes Vorgehen voraus. Für ver.di heißt das, solche Konzepte gemeinsam mit den Erwerbstätigen zu entwickeln und umzusetzen. ●

„Gute Arbeit ist eine zentrale Leitplanke."

DIGITALE TRENDS

+++ Rund 40 Prozent der Menschen weltweit nutzen **das Internet.** In China sind es alleine rund 641 Millionen. Es folgen die USA (279 Mio.), Indien (243 Mio.), Japan (109 Mio.), Brasilien (107 Mio.). **+++** Laut dem Bundesverband Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien (BITKOM) glauben 73 Prozent der Deutschen, dass **Carsharing und Couchsurfing** – das Vermieten von privatem Wohnraum an Touristen über eine Onlineplattform – und Co. immer populärer werden. **+++** Die Internetplattform **www.clickworker.com** gibt an, 500 000 Clickworker auf Abruf in ihrem Bestand zu haben. Diese Clickworker erstellen zum Beispiel einfache Texte wie Produktbeschreibungen, sammeln Fotos im Internet oder recherchieren Geodaten mit dem eigenen Smartphone. **+++** Eine aktuelle Umfrage der Universität Passau zeigt, dass 92 Prozent der Deutschen **Datenschutz und Datensicherheit** beruflich wie privat für wichtig halten. **+++** Eine Studie der Universität Oxford kommt zu dem Ergebnis, dass durch den digitalen Wandel innerhalb der nächsten zwei Jahrzehnte **jeder zweite Job wegfallen kann.** **+++** Der belgische Think-Tank Bruegel hat in einer Studie errechnet, wie viele Jobs in Europa durch digitale Technik ersetzt werden könnten. Mit 61,9 Prozent sind die meisten Jobs in Rumänien bedroht. In Deutschland sollen es 51,1 Prozent sein. **+++**

KURZ & BÜNDIG

Die GEW fordert die Bundesregierung auf, die für Herbst 2016 geplante Erhöhung der BAföG-Leistungen vorzuziehen. Diese müsste unverzüglich, möglichst noch zum Wintersemester 2014, kommen. Außerdem soll im Gesetz eine jährliche, automatische Anpassung des BAföG verankert werden.

Mehrweg- und Einwegprodukte sind beim Getränkekauf kaum zu unterscheiden. Deshalb fordern NGG, Deutsche Umwelthilfe und Verbände der Getränkewirtschaft eine Kennzeichnungspflicht für Ein- und Mehrweg. Mit einer Postkartenaktion an das Bundesumweltministerium soll die Forderung unterstützt werden.
I *www.bit.ly/post_ngg*

Die Geschichte verpflichtet



Antikriegstag. 100 Jahre nach Beginn des Ersten Weltkriegs und 75 Jahre nach Beginn des Zweiten ist der Antikriegstag 2014 aktueller denn je. Die historische Botschaft zum 1. September ist eindeutig: Es darf nie wieder Krieg von deutschem Boden ausgehen. Aber auch wenn Kriege in anderen Regionen der Welt geführt werden, hat Deutschland aus Sicht des DGB eine besondere Verpflichtung, sich für eine friedliche Lösung einzusetzen. Gemeinsam mit der internationalen Staatengemeinschaft müssten alle diplomatischen Anstrengungen unternommen werden, um die Waffen zum Schweigen zu bringen, heißt es im Antikriegstagsaufruf des DGB, und „eine erfolgreiche Friedenspolitik beginnt mit der Erkenntnis, dass Frieden ohne soziale Gerechtigkeit nicht zu haben ist".

Auf dem DGB-Bundeskongress im Mai haben die Delegierten die Forderung bekräftigt, die Rüstungsausgaben drastisch zu reduzieren und das eingesparte Geld in Bildung und nachhaltige Entwicklung zu investieren. Der DGB setzt sich zudem für eine humanitäre Flüchtlingspolitik in Europa ein. Menschen, die vor Verfolgung und Kriegen fliehen, müssten in Deutschland und der EU Aufnahme und Schutz finden. Die Nachbarstaaten von Krisengebieten, die eine große Anzahl von Flüchtlingen aufnehmen, dürften nicht allein gelassen werden. Zu einer friedlichen Gesellschaft gehört für die Gewerkschaften selbstverständlich die Ablehnung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus. Der DGB fordert daher von den politisch Verantwortlichen ein Verbot der NPD.

Mit zahlreichen Einzelveranstaltungen rund um den 1. September soll über den Gedenktag hinaus an die Verantwortung für den Frieden appelliert werden.

Veranstaltungen und Kongressbeschluss:
I www.einblick.dgb.de/hintergrund

Aufruf: I www.dgb.de/-/7fE

Voller Mindestlohn

Zeitungszusteller. Ein Großteil der rund 300 000 ZeitungszustellerInnen hat ab dem 1. Januar 2015 Anspruch auf den vollen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro, das ergibt eine Analyse von ver.di. Die gesetzliche Ausnahme gilt nur dann, wenn ausschließlich Zeitungen oder Anzeigenblätter verteilt werden. Da aber fast alle ZustellerInnen neben dem Hauptprodukt Zeitung auch Werbeprospekte und Briefe austragen, müssen sie den vollen Mindestlohn erhalten. Zudem fordert ver.di die Zeitungsboten auf, Betriebsräte zu wählen. Diese können ihre Mitbestimmungsrechte zur Überprüfung der Mindestlohnzahlung nutzen.

Jugendgarantie: Ziel verfehlt

Die europäische „Jugendgarantie", 2013 beschlossen, verspricht, dass kein Europäer unter 25 länger als vier Monate arbeitslos bleibt. Seit Januar 2014 können die Mittel dafür aus dem Europäischen Sozialfonds abgerufen werden. Doch der Zugriff ist zögerlich. An der Situation der Jugendlichen hat sich bislang kaum etwas verändert. Frankreich und Italien sind von den 20 Staaten, die von dem Programm profitieren könnten, bislang die einzigen, die mit Geld aus Europa rechnen können.

Für die DGB-Jugend ist diese Zwischenbilanz nicht überraschend. Für einen grundsätzlichen Fehler hält die DGB-Jugend die Anbindung der Jugendgarantie an den Europäischen Sozialfonds. Zu unflexibel sei dieses System. Das Bewilligungsverfahren für die vorgelegten nationalen Pläne durch die EU-Kommission sei langwierig. Zudem würden die Jugendlichen selbst nicht beteiligt: „Es wird nur über, aber nicht mit der Jugend geredet", kritisiert die DGB-Jugend. Doch nicht nur die Betroffenen sind außen vor, auch die Sozialpartner würden nicht ausreichend einbezogen.

Das Fazit für DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach: „Die Jugendgarantie bleibt garantiert eine Nullnummer, solange sie weiter so unverbindlich ist."

Blick nach vorn

Strukturpolitik. 2020 ändert sich viel. Länderfinanzausgleich und Solidarpakt II laufen aus. Gleichzeitig müssen die Länder ab 2020 die Vorgaben der Schuldenbremse voll erfüllen, und es beginnt eine neue Periode der EU-Strukturförderung. Mit den immensen strukturpolitischen Herausforderungen für das nächste Jahrzehnt setzen sich Friedrich-Ebert-Stiftung und DGB am 8. September in Berlin im Rahmen einer Podiumsdiskussion auseinander. DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell referiert über die „Initiative Strukturpolitik 2020plus – Anschlusslösungen für Gute Arbeit in ganz Deutschland". Die nordrhein-westfälische Ministerpräsidentin Hannelore Kraft (SPD) beschäftigt sich mit der Neuregelung der Finanzbeziehungen zwischen Bund und Ländern. DGB und Friedrich-Ebert-Stiftung bringen sich aktiv in die öffentliche Debatte darüber ein, welche strukturpolitischen Weichen gestellt werden müssen, um die Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse in allen Regionen zu erreichen und zu sichern.

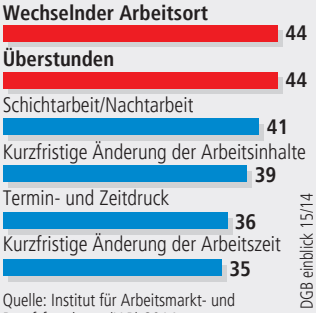
Anmeldung über:
I nachhaltige.Strukturpolitik@fes.de

Schwierige Suche

Stellenbesetzung. Wenn Personal fehlt, sollten Arbeitgeber die Attraktivität der von ihnen angebotenen Stellen überprüfen. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hat dazu die Antworten von 9000 Unternehmen analysiert. Das Ergebnis: Schlechte Arbeitsbedingungen können die Stellenbesetzung erschweren. Die Hauptgründe, sich einen anderen Arbeitgeber zu suchen, sind regelmäßige Überstunden und Zeitdruck. Die Arbeitgeber könnten durch bessere Arbeitsorganisation oder Aufgabenverteilung selbst Abhilfe schaffen. Das wäre aus IAB-Sicht ein „Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität".

Wenig attraktiv

Angaben von Unternehmen, welche Arbeitsbedingungen eine Stellenbesetzung erschweren (in Prozent)



Quelle: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 2014

© DGB einblick 15/14

Noch nicht am Ziel

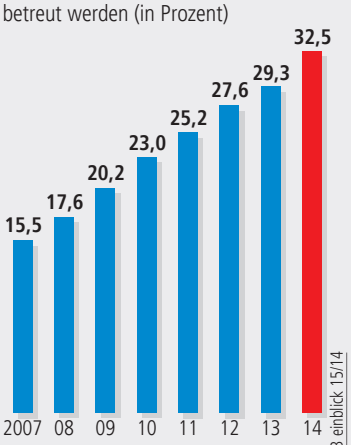
Partnerschaftlichkeit und Selbstbestimmung – darum geht es dem DGB in der Familienpolitik. Das ElterngeldPlus, das 2015 kommen soll, geht in die richtige Richtung. Dennoch besteht aus Sicht des DGB weiterhin dringender Handlungsbedarf.

Familienpolitik. Wunsch und Wirklichkeit klaffen für junge Eltern oft weit auseinander. Statt Zeitsouveränität, guter Arbeit und einer bedarfsgerechten Kinderbetreuung sehen sie sich mit starren Regelungen, unzureichenden Betreuungsmöglichkeiten und der Teilzeitfalle konfrontiert. Der DGB fordert daher von der Politik, die Voraussetzungen für eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in Familie und Beruf zu schaffen. Dazu gehört auch, dass Eltern über Dauer, Lage und Rhythmus ihrer Arbeitszeit mitbestimmen können, ökonomisch und sozial abgesichert.

Das geplante ElterngeldPlus ist ein Schritt in die richtige Richtung. Ab 2015 sollen junge Mütter und Väter ElterngeldPlus beziehen können, wenn sie nach der Geburt ihres Kindes in Teilzeit arbeiten. Dann verlängert sich der Zeitraum, in dem ein reduziertes Elterngeld gezahlt wird, auf bis zu 24 Monate. Ein Elterngeldmonat wird zu zwei ElterngeldPlus-Monaten. Arbeiten beide Elternteile für mindestens vier Monate gleichzeitig 25 bis 30 Stunden wöchentlich, kommen für beide noch einmal vier Monate hinzu – der sogenannte Partnerschaftsbonus. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack begrüßt diese Pläne als „wichtigen Schritt auf dem Weg hin zu Arbeitszeiten, die sich dem Lebenslauf anpassen". Auch die Elternzeit wird flexibilisiert. Künftig sollen Eltern bis zu 24 Monate Elternzeit zwischen dem dritten und achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nehmen können, statt bisher zwölf Monate. „Damit vergrößern sich die Spielräume für Mütter und Väter", so Hannack.

Betreuungsquote steigt

Anteil der unter Dreijährigen, die in einer öffentlich geförderten Einrichtung betreut werden (in Prozent)



Quelle: Bundesministerium für Familie, Jugend, Frauen und Senioren, destatis

Das Betreuungsgeld, das noch von der schwarz-gelben Bundesregierung beschlossen wurde, lehnt der DGB weiterhin ab. Bildungspolitisch sei es „irrwitzig", erklärt Elke Hannack. Gerade für bildungsferne Elternhäuser sei es ein Anreiz, ihren Kindern die Kita-Betreuung vorzuenthalten. Zudem bemängelt der DGB, dass es den Wiedereinstieg von Müttern in den Beruf erschwert und dem Ziel einer eigenständigen Existenzsicherung von Männern und Frauen zuwiderläuft. Der DGB fordert, das Geld stattdessen in den Ausbau der Kinderbetreuung zu investieren. Seit August 2013 besteht ein Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung ab dem vollendeten ersten Lebensjahr. Zwar ist seitdem der Anteil der unter Dreijährigen, die in öffentlichen Einrichtungen betreut werden, rapide angestiegen. Derzeit liegt die Betreuungsquote bei 32,5 Prozent (März 2014). Aber rund 42 Prozent der Eltern wünschen sich einen Betreuungsplatz für ihr Kind. Für Elke Hannack steht fest: „Ausreichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind eine Voraussetzung dafür, dass Männer und Frauen Familie und Beruf gut vereinbaren können."

Anzeige





POLITISCHE/-R GEWERKSCHAFTSSEKRETÄR /-IN

Unsere Gewerkschaft braucht Verstärkung. Wir suchen Menschen, die sich aktiv für unsere Mitglieder einsetzen und unserer Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft ein Gesicht geben, die unseren Weg in die Zukunft begleiten und tragen. Wir bieten mittelfristig Stellen als **politische Gewerkschaftssekretärinnen/Gewerkschaftssekretäre**. Der Einsatz erfolgt in der Zentrale am Standort Frankfurt bzw. Berlin oder in einer der 32 bundesweiten Geschäftsstellen.

Die EVG bietet verantwortungsvolle, interessante und abwechslungsreiche Tätigkeitsfelder in engagierten und freundlichen Teams zu den Anstellungsbedingungen der EVG. Bewerben können sich berufserfahrene, gewerkschaftlich aktive Kolleginnen und Kollegen mit unterschiedlichen Bildungs- und Ausbildungshintergründen, sowohl aus dem gewerblichen als auch aus dem kaufmännischen Bereich oder mit einem abgeschlossenen Studium. Wünschenswert ist ein vorhergehendes gewerkschaftliches, politisches oder soziales ehrenamtliches Engagement.

Darüber hinaus sind Kenntnisse und Erfahrungen im Arbeits- und Tarifrecht von Vorteil. Ein sicherer Umgang mit elektronischen Medien wird vorausgesetzt.

Hohes Engagement, persönliche Flexibilität und Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz und eine gute Arbeitsorganisation zeichnen Sie aus. Sie sind motiviert, teamfähig und wollen sich in ein bestehendes Team einbringen.

WIR FREUEN UNS AUF IHRE AUSSAGEKRÄFTIGE BEWERBUNG AN:

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
Bereich Personal
Weilburger Straße 24, 60326 Frankfurt/Main
oder per E-Mail an bewerbung@evg-online.org.
Alle Bewerbungen werden vertraulich behandelt.

Wir leben Gemeinschaft

Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft

www.evg-online.org

Mehr Zeit zum Leben, Lieben, Lachen

35-Stunden-Woche. Wochenlange Streiks, über 500 000 ausgesperrte ArbeitnehmerInnen – das war der Sommer 1984. Vor 30 Jahren kämpften IG Metall und IG Druck und Papier für eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden bei vollem Lohnausgleich. Die Arbeitskämpfe in der Metall- und in der Druckindustrie zählen zu den längsten und härtesten in der bundesdeutschen Tarifgeschichte. Allein in der Metallindustrie legten rund 60 000 Beschäftigte in über 20 Betrieben von Mai bis Juli die Arbeit nieder. Die Arbeitgeber hielten an ihrem Dogma „Keine Minute unter 40 Stunden" fest und sperrten Hunderttausende Beschäftigte rigoros aus, um die Gewerkschaften finanziell zu treffen.

In einem Youtube-Clip der IG Metall kommen GewerkschafterInnen zu Wort, die die Auseinandersetzungen miterlebt haben. Es ging schon damals um mehr Selbstbestimmung, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und um mehr Zeitsouveränität. Das Video zeigt die vielen kreativen Aktionen im Arbeitskampf und die große Solidarität mit Streikenden und Ausgesperrten. Am Ende stand ein Erfolg – der erste Schritt zur 35-Stunden-Woche war geschafft. Die Tarifpartner einigten sich auf eine wöchentliche Arbeitszeit von 38,5 Stunden. 1995 wurden 35 Stunden als tarifliche Wochenarbeitszeit in der Druck- und in der Metallindustrie festgeschrieben.



© Werbeagentur Zimmermann GmbH

www.bit.ly/35-Std-Woche

Arbeitsrecht online

Service. Die Fachzeitschrift „Arbeitsrecht im Betrieb" (AiB) bietet für ihre Abonnenten ein zusätzliches Online-Informationsportal an. Der Online-Helfer „AiB:Assist" verknüpft die wichtigsten Inhalte der Zeitschrift mit zentralen Arbeitsmitteln für die Betriebsratsarbeit. Das Angebot umfasst einen Online-Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, Praxisbeispiele, ein Arbeitsrechtslexikon, Checklisten und Mustertexte für die Betriebsratsarbeit.

www.aib-assist.de

Auf Erfolgskurs

Tagung. Der DGB NRW lädt gemeinsam mit Arbeit und Leben NRW und ver.di zum „3. Tag für Betriebsrätinnen, Personalrätinnen und Interessenvertreterinnen" am 30. Oktober in Essen ein. Unter dem Motto „Wir sind gekommen, um zu bleiben!" geht es um Erfolgsstrategien für Frauen in der Interessenvertretung. In fünf Fachforen wird das Thema „Gute Arbeit für Frauen" beleuchtet – von besonderen Belastungen für Frauen am Arbeitsmarkt bis zu Durchsetzungsstrategien.

www.nrw.dgb.de/-/IBo

Preis gegen Rassismus

Ausschreibung. Der gewerkschaftliche Verein „Mach meinen Kumpel nicht an!" schreibt erneut den Wettbewerb „Die Gelbe Hand" aus. Er richtet sich an alle jungen Menschen, die sich gegen Intoleranz und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb engagieren. Gesucht werden Beiträge gegen Rassismus und für die Gleichberechtigung in der Arbeitswelt. Die Darstellungsform ist frei – von der Collage bis zum Musik-Clip. Bewerbungsschluss ist der 16. Januar 2015.

www.gelbehand.de

Tägliche Revolution weltweit



Wie sieht gewaltfreier Protest in New York aus? Wie in Kiew, Teheran und Madrid? Die Regisseure Arash und Armani Riahi zeigen in ihrem neuesten Werk „Everyday Rebellion", wie internationale Protestbewegungen – gegen Diktaturen, das Finanzsystem oder die Auswirkungen der Finanzkrise – vorgehen. Der Film begleitet AktivistInnen dabei, wie sie Demonstrationen planen und durchführen. Er zeigt, welche persönlichen Risiken sie auf sich nehmen. Sie riskieren Gesundheit und Freiheit, um Veränderungen in ihrer Heimat oder weltweit anzustoßen. Ihre Erzählungen werden ergänzt von Experten, die erläutern, wie und mit welchen Strategien gewaltfreie Proteste erfolgreich sein können. Auch die Rolle der sozialen Netzwerke wird beleuchtet. Der mehrfach ausgezeichnete Film, unter anderem mit dem Cinema for Peace Award 2014, ist eine Hommage an die Kraft und Kreativität des friedlichen Widerstandes. „Everyday Rebellion" läuft ab 11. September bundesweit in den Kinos.

www.everydayrebellion.wfilm.de

BUCHTIPP



Klaus Pickshaus: Rücksichtslos gegen Gesundheit und Leben. Gute Arbeit und Kapitalismuskritik – ein politisches Projekt auf dem Prüfstand, VSA-Verlag 2014, Hamburg, 176 Seiten, 14,80 Euro.

Der Wettbewerb um die höchsten Renditen wird zunehmend auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten ausgetragen. Diesem wachsenden Gefährdungspotenzial setzen die Gewerkschaften eigene Initiativen entgegen. Beispielhaft dafür ist das Projekt „Gute Arbeit". Der IG Metall-Arbeitsschutzexperte Klaus Pickshaus bilanziert die mittlerweile über zehnjährige Geschichte dieser erfolgreichen gewerkschaftlichen Initiative, deren Kernelement die Mobilisierung der Beschäftigten ist, um ihre eigene Situation zu verbessern. Dabei geht es nicht nur um „Gute Arbeit als politisches Projekt", sondern auch um die Weiterentwicklung der gewerkschaftlichen Strategien: Wie kann etwa Gute Arbeit angesichts neuer Herausforderungen wie der Entgrenzung der Arbeit reguliert werden?

INTERREGIO

*Der **DGB Berlin-Brandenburg** hat vor der Landtagswahl am 14. September seine Forderungen an die künftige Landespolitik in Brandenburg formuliert. In dem **Positionspapier** spricht sich der DGB unter anderem für eine Ausbildungsoffensive im Öffentlichen Dienst aus. Kürzungen im Bereich kommunaler Leistungen erteilt er eine Absage.*

www.berlin-brandenburg.dgb.de/-/7HT

*Der **DGB Nord** fordert die Einführung der **Generalunternehmerhaftung** für Auftraggeber von Sub-Sub-Unternehmen. Hintergrund ist die Situation griechischer Werkvertragsarbeitnehmer in Mecklenburg-Vorpommern, die Anfang August von ihrem Arbeitgeber – einem Sub-Sub-Unternehmer – unter menschenunwürdigen Bedingungen zurückgelassen wurden. Der DGB-Bezirksvorsitzende Uwe Polkaehn fordert, der Hauptauftraggeber müsse Verantwortung übernehmen und ihnen – auch rückwirkend – einen Arbeitsvertrag anbieten.*

www.nord.dgb.de/-/74o

NACHGEFRAGT

Ende Juni ist der Grundlagenvertrag bei der Deutschen Bahn ausgelaufen, der seit 2008 die Zuständigkeiten der Gewerkschaften für die verschiedenen Beschäftigtengruppen regelte. Die Verhandlungen für eine anschließende Kooperationsvereinbarung zwischen Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) sind gescheitert. Die Gründe erklärt der EVG-Vorsitzende Alexander Kirchner, 58.



Foto: EVG/Andreas Mann

Für die EVG steht nach wie vor die Interessenvertretung aller Beschäftigtengruppen im Mittelpunkt. Hatte die GDL noch zu Beginn der Kooperationsverhandlungen ihre Bereitschaft zu einer fairen Vereinbarung erkennen lassen, verfingen am Ende doch die alten Verhaltensmuster. Auch künftig will die GDL ohne Rücksicht auf andere Beschäftigte separate Forderungen für einige wenige Berufsgruppen stellen. Vor allem aber geht es ihr in erster Linie darum, den eigenen Machtbereich auszudehnen, nicht aber um zielführende Tarifpolitik im Sinne der Beschäftigten. Das war für die EVG völlig inakzeptabel und hat nichts mehr mit dem Grundkonsens zu tun, auf dessen Grundlage die Verhandlungen ursprünglich geführt worden waren.

Für uns steht fest, dass die Basis gewerkschaftlichen Handelns Solidarität ist. Das bedeutet, dass auch „die Starken" solidarisch mit den weniger Durchsetzungsfähigen sind. Ziel muss es in erster Linie sein, die Interessen aller Beschäftigten gleichberechtigt zu vertreten. Das geht nur auf der Grundlage einer fairen Vereinbarung. Die GDL hat das für sich abgelehnt und die Verhandlungen deshalb scheitern lassen. Tarifkonkurrenz ist das erklärte Ziel. Die EVG wird damit umzugehen wissen. Sinn von Gewerkschaften ist es nicht, einzelne Berufsgruppen zu privilegieren.

Sofern die Voraussetzungen stimmen, ist die EVG weiterhin zu einer Kooperationsvereinbarung bereit. Unsere Forderung lautet: Wenn beide Gewerkschaften gemeinsam festlegen, wer für welche Berufsgruppen die Verhandlungsführerschaft übernehmen soll, muss das Gesamtinteresse aller Beschäftigten der Maßstab gewerkschaftlichen Handelns sein. Letztlich entscheiden die Mitglieder, wie sie ihre Interessen vertreten wissen wollen. Und welchen Sinn Gewerkschaften heute für sie haben. ●

Lokführer zurück zur EVG

Tarifverhandlungen. In der aktuellen Tarifrunde bei der Deutschen Bahn fordert die EVG für ihre rund 100 000 Mitglieder im Unternehmen sechs Prozent mehr Lohn, mindestens aber 150 Euro mehr pro Monat. Die finanzielle Tarifforderung berücksichtigt das Votum der EVG-Mitglieder. Diese hatten in einer Befragung eine soziale Komponente gefordert. „Mit der Forderung nach mindestens 150 Euro mehr Lohn im Monat hat die Tarifkommission diesem Votum in den anstehenden Verhandlungen mit der DB AG Rechnung getragen. Insbesondere die unteren Lohngruppen werden hiervon profitieren", betont EVG-Verhandlungsführerin Regina Rusch-Ziemba.

Außerdem sollen die rund 5000 bei der EVG organisierten LokführerInnen auch bei den Tarifverhandlungen wieder von ihrer Gewerkschaft vertreten werden. Der Ende Juni ausgelaufene Grundlagenvertrag regelte, dass die LokführerInnen seit 2008 tarifpolitisch von der GDL vertreten wurden. Rusch-Ziemba macht deutlich: „Die in der EVG organisierten Lokführer wollen zurück in ihre Eisenbahnerfamilie." ●

Vorstand

Stellenanzeige

Die IG Metall zählt mit 2,3 Mio. Mitgliedern zu den größten Gewerkschaften weltweit. Sie vertritt die Interessen der Beschäftigten in der Metall- und Elektroindustrie, den industrienahen Dienstleistungs- und Entwicklungsunternehmen sowie des Handwerks und der Branchen Textil, Holz und Kunststoff.
Als moderne Organisation haben wir in den letzten Jahren unsere Organisationsstrukturen und Arbeitsweise noch stärker an unseren Mitgliedern ausgerichtet.
Eine wichtige interne Herausforderung ist nun für uns die Gestaltung des Generationenwechsels insbesondere bei unseren Führungskräften. Aus diesem Grund suchen wir zum nächstmöglichen Zeitpunkt eine

Mitarbeiterin/einen Mitarbeiter im Bereich Personalentwicklung mit dem Schwerpunkt Personalrekrutierung und -entwicklungsplanung

Sie möchten Ihre Kompetenzen in der Personalarbeit weiter ausbauen und sich am Aufbau eines Talent-Management in einer erfolgreichen politischen Organisation beteiligen? Dann sind Sie hier richtig.

Unser Angebot für Sie:

- Beteiligung am Auf- und Ausbau des Talentmanagements, bei der Identifizierung von geeigneten Kandidatinnen/Kandidaten und bei der Erstellung individueller Entwicklungspfade für zukünftige Fach- und Führungskräfte
- steuern, optimieren und Qualitätssicherung der individuellen Entwicklungspfade
- Methodenkompetenz in der Projektarbeit
- komplexe, herausfordernde und sinnstiftende Aufgaben
- gute Qualifizierungsmöglichkeiten und eine intensive Einarbeitung
- Raum für eigene Ideen in einem kooperativen Team
- attraktives Vergütungspaket auf einer zunächst für drei Jahre befristeten Stelle

Wen wir suchen:

Wir suchen eine Person mit Erfahrungen in der Personalarbeit, die sich auf die Besonderheiten einer politischen Organisation einlassen kann. Unsere Anforderungen an Sie:

- erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium, möglichst mit personalwirtschaftlichem Bezug
- Erfahrung in der Personalauswahl und –beurteilung
- Erfahrung mit der Arbeit in Projekten
- sehr gute analytische Fähigkeiten und eine sehr strukturierte Arbeitsweise
- ausgeprägte kommunikative Fähigkeiten
- Engagement und Aufgeschlossenheit
- eine Verbundenheit mit den Werten und Zielen der Gewerkschaftsbewegung setzen wir voraus.

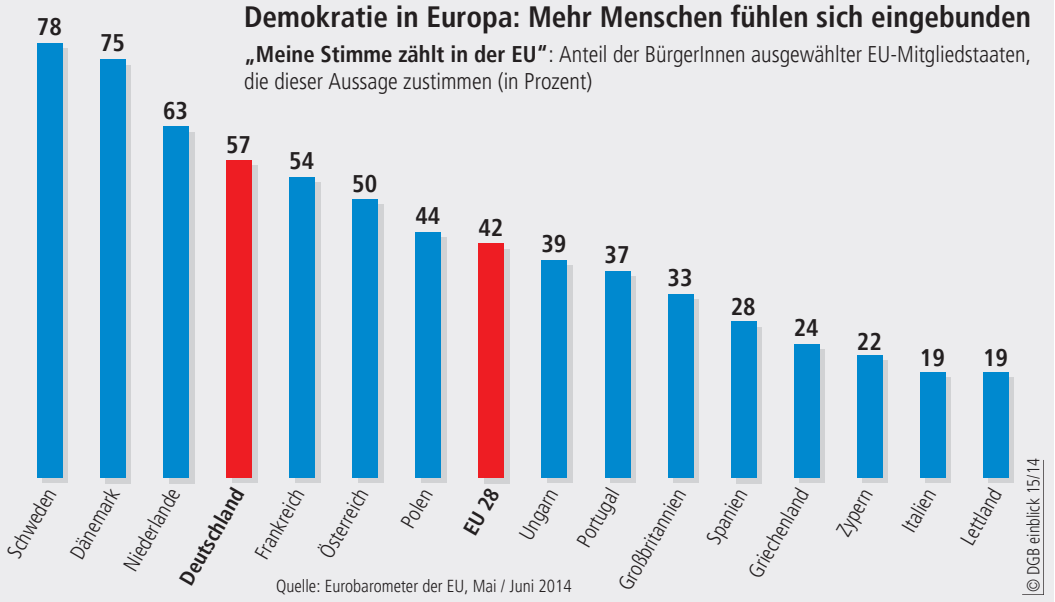
Haben wir Ihr Interesse geweckt? Dann freuen wir uns über Ihre Bewerbung **bis spätestens 30. September 2014** – bitte ausschließlich online über unsere Internetseite

www.igmetall.de › IG Metall›Job&Karriere › Freie Stellen › Bundesweit.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an
Joachim Beerhorst, Tel. 069/6693-2122.

DIE DGB-GRAFIK

Die erweiterten Kompetenzen des EU-Parlaments kommen gut an. Der Anteil der EU-BürgerInnen, die meinen, dass ihre Stimme in Europa zählt, ist EU-weit von 29 Prozent im November 2013 auf 42 Prozent im Frühsommer 2014 gestiegen. Das zeigt das aktuelle Eurobarometer der EU. 79 Prozent der Deutschen sehen sich als EU-BürgerInnen (EU insgesamt: 65 %). Trotz hoher Identifikation mit der EU und großen Erwartungen haben die Deutschen wenig Vertrauen in die EU-Institutionen (30 %). Die Europa-Forderungen des DGB: I www.dgb.de/-/7K7



TERMINE

2.-6.9.
DFG-Kolleg Postwachstumsgesellschaften der Universität Jena und andere, „4. Internationale Degrowth-Konferenz", Leipzig

5.9.
ver.di, IT-Netzwerkkonferenz „Big Data – Great Work?", Frankfurt/Main

6.9.
IG BAU, „Steinbacher Forum: Arbeit. Leben.Gerechtigkeit.", Steinbach

8.9.
DGB und Friedrich-Ebert-Stiftung, Podiumsdiskussion „Alles neu ab 2020?", Berlin

10./11.9.
ver.di, Kongress „Arbeitswelt, Selbstbestimmung und Demokratie im digitalen Zeitalter", Berlin

16./17.9.
DGB-Bildungswerk, BUND und ETUI, Workshop „Rebooting Trade Unions", Hattingen

PERSONALIEN

Thomas Fischer, 49, ist seit 1. August Leiter der Abteilung Grundsatzangelegenheiten und Gesellschaftspolitik beim DGB-Bundesvorstand. Fischer leitete zuvor das Brüsseler Büro der Bertelsmann-Stiftung.

Gabriele Bischoff, 52, ist seit 1. August Beauftragte für den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB), den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) und die EU-Reform in der Grundsatzabteilung beim DGB-Bundesvorstand. Zuvor leitete sie die DGB-Abteilung Europapolitik.

Dr. Sabine Nehls, 57, ist seit 1. August Referatsleiterin für Medien- und Kulturpolitik in der Abteilung Grundsatzangelegenheiten und Gesellschaftspolitik beim DGB-Bundesvorstand. Sie war zuvor freie Kommunikationsberaterin.

Barbara Susec, 45, ist neue Leiterin der Abteilung Internationale und europäische Gewerkschaftspolitik beim DGB-Bundesvorstand. Sie war zuvor Abteilungsleiterin für internationale Gewerkschaftspolitik und von 2005 bis 2012 Büroleiterin des DGB-Vorsitzenden.

Sina Frank, 34, ist seit 1. Juli Büroleiterin des DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann. Zuvor war sie politische Referentin in der Abteilung Europapolitik beim DGB-Bundesvorstand.

Oliver Suchy, 45, ist seit 1. August zuständig für das DGB-Projekt „Humanisierung der Arbeitswelt". Suchy war bisher Büroleiter von DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach und verantwortlich für politische Koordination und Kampagnen der Abteilung Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. Neue Büroleiterin ist ab 1. September **Christina Sonnenfeld,** 29. Sie war zuvor wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bundestagsbüro des SPD-Abgeordneten Klaus Barthel.

Timm Steinborn, 34, verstärkt ab 1. September als Redakteur die Internetredaktion beim DGB-Bundesvorstand. Steinborn war zuvor selbstständiger Journalist und Medienberater. Von 2006 bis 2011 war er Mitglied der *einblick*-Redaktion.

Volker Scharlowsky, 61, ist seit 1. Juni in der Abteilung Beamte und öffentlicher Dienst für europäische Politik im öffentlichen Dienst zuständig.

IMPRESSUM *einblick* erscheint vierzehntäglich **Herausgeber:** DGB **Verlag:** Graewis Verlag GmbH
GeschäftsführerInnen: Anne Graef, Dr. Peter Wilke **Redaktion:** Anne Graef (verantw.), Dr. Lena Clausen, Sebastian Henneke
Redaktionelle Mitarbeit: Udo Böhlefeld, Birgit Böhret, Luis Ledesma
Redaktionsanschrift: Wallstraße 60, 10179 Berlin, Tel. 030/30882 4-0, 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.muetzel@berlin.de
Layout: zang.design **Infografik:** Klaus Niesen **Druck und Vertrieb:** PrintNetwork Berlin
Abonnements: Änderungen per E-Mail an: abo@graewis.de
Nachdruck frei für DGB und Gewerkschaften bei Quellenangabe und zwei Belegexemplaren. Alle Anderen nur nach schriftlicher Genehmigung durch den Verlag. Nachdruck von namentlich gezeichneten Artikeln nur nach Genehmigung durch Verlag und Autor.

HINWEIS: Anzeigeninhalte im *einblick* geben nicht die Meinung von Redaktion und Herausgeber wieder.

SCHLUSSPUNKT

„Ich habe immer das Beste für Karstadt gewollt."

Nicolas Berggruen, Ex-Eigentümer von Karstadt, in einem Interview der Süddeutschen Zeitung vom 21. August 2014

Polizeidienst

Große Tattoos sind nicht erlaubt

Eine großflächige Tätowierung auf dem Unterarm kann einer Einstellung bei der Bundespolizei entgegenstehen. Nach einem Erlass des Bundesministeriums des Innern bezweckt das Tragen der Dienstkleidung ein einheitliches Erscheinungsbild, das den polizeilichen Auftrag der Gewährleistung der inneren Sicherheit glaubhaft verkörpert. Das (individuelle) Erscheinungsbild der Polizeivollzugskräfte der Bundespolizei soll dabei frei von Übertreibungen sein.

Hessischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 11. Juli 2014 - 1 B 1006/14

Mittelbare Diskriminierung

Frauen sind im Durchschnitt kleiner

Der Tarifvertrag mit den Auswahlrichtlinien für die Pilotenausbildung der Lufthansa sieht eine Mindestkörpergröße von 165 cm vor. Diese Regelung stellt eine mittelbare Diskriminierung wegen des Geschlechts dar, denn dadurch werden mehr Frauen ausgeschlossen als Männer.

Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 25. Juni 2014 - 5 Sa 75/14

Hartz-IV-Aufstocker

Können Pkw-Leasingraten absetzen

Bei sogenannten Aufstockern, die neben Hartz-IV-Leistungen Einnahmen aus einer selbstständigen Tätigkeit erzielen, sind von den Einnahmen auch Betriebsausgaben abzuziehen, neben dem auch für abhängig Beschäftigte geltenden Pauschbetrag von 100 Euro monatlich für Beiträge zu öffentlichen oder privaten Versicherungen, Altersvorsorgebeträgen und den für die Erzielung des Einkommens notwendigen Aufwendungen. Zu den Betriebsausgaben gehören auch Leasingraten für einen unter Umständen notwendigen Pkw. Dies gilt auch dann, wenn das Einkommen aus selbstständiger Tätigkeit den Betrag von 400 Euro nicht übersteigt.

Bundessozialgericht, Urteil vom 5. Juni 2014 – B 4 AS 31/13 R

Ein-Euro-Jobs

Personalrat hat mitzubestimmen

Der Einsatz von Ein-Euro-Jobbern in einer Dienststelle unterliegt der Beteiligung des Personalrats. Das gilt bei Einstellungen auch dann, wenn der Dienststellenleiter sich eines freien Maßnahmenträgers zur Vermittlung und Anleitung bedient.

Oberverwaltungsgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 30. Januar 2014 – 60 PV 20.12

Betriebsübergang

Arbeitsvertrag bleibt ohne Änderung

Nach dem Gesetz führt ein Betriebsübergang nur zur Auswechslung des Arbeitgebers. Der Arbeitsvertrag bleibt textlich und inhaltlich unverändert.

Landesarbeitsgericht Saarland, Urteil vom 9. April 2014 – 2 Sa 143/13

Beamtete Lehrer

Altersgrenze ist zulässig

Die im Hessischen Beamtengesetz vorgesehene starre Altersgrenze ist zwar grundsätzlich als Benachteiligung wegen des Alters zu bewerten, diese Benachteiligung kann jedoch als gerechtfertigt anzusehen sein.

Der Fall: Der Antragsteller, ein Studienrat, hatte im Dezember 2012 beim Hessischen Kultusministerium beantragt, ihn über die am 31. Juli 2013 erreichte Altersgrenze von 65 Jahren hinaus längstens bis zum 31. Juli 2014 weiter zu beschäftigen. Diesen Antrag lehnte das Kultusministerium ab. Der dagegen beantragte einstweilige Rechtsschutz auf Weiterbeschäftigung war erfolglos.

Der Verwaltungsgerichtshof: Die im Hessischen Beamtengesetz vorgesehene starre Altersgrenze ist zwar grundsätzlich als Benachteiligung wegen des Alters zu bewerten, diese Benachteiligung ist jedoch hier als gerechtfertigt anzusehen. Die Ziele des Gesetzgebers, eine ausgewogene Altersstruktur zu schaffen, die Planbarkeit des Ausscheidens zu erreichen, die Beförderung von jüngeren Beamten zu gewährleisten und Rechtsstreitigkeiten vorzubeugen, die im Zusammenhang mit der Versetzung in den Ruhestand entstehen können, rechtfertigen diese Benachteiligung. Es ist auch nicht erforderlich, dass der Gesetzgeber hierfür konkrete statistische Daten erhebt bzw. nachweist.

Hessischer Verwaltungsgerichtshof, Beschluss vom 30. Oktober 2013 - 1 B 1638/13

Künstliche Befruchtung

Kasse zahlt nur für Eheleute

Eine Krankenkasse kann keine künstliche Befruchtung für Unverheiratete auf Kosten der gesetzlichen Krankenversicherung beschließen.

Der Fall: Das Bundesversicherungsamt hatte eine von der Betriebskrankenkasse (BKK) Verkehrsbau Union vorgenommene Satzungsänderung beanstandet, mit der diese auch unverheirateten Mitgliedern die künstliche Befruchtung auf Kosten der gesetzlichen Krankenversicherung ermöglichen wollte. Diese Satzungsänderung wurde von dem Bundesversicherungsamt nicht genehmigt, weil nur der Gesetzgeber selbst von dem Kriterium der Ehe abrücken könne, nicht aber eine einzelne Krankenkasse durch Satzungsänderung. Die dagegen erhobene Klage der BKK hatte keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Das Sozialgesetzbuch V sieht ausdrücklich vor, dass die Leistungen der Krankenbehandlung auch medizinische Maßnahmen zur Herbeiführung einer Schwangerschaft umfassen, wenn (unter anderem) die Personen, die diese Maßnahmen in Anspruch nehmen wollen, miteinander verheiratet sind. Zwar lässt das Gesetz es zu, dass eine Krankenkasse in ihrer Satzung zusätzliche Leistungen in der fachlich gebotenen Qualität auch im Bereich der künstlichen Befruchtung nach Maßgabe des Gesetzes vorsieht. Der Gesetzgeber hat die Leistung der künstlichen Befruchtung aber aus sachlichen Gründen bewusst und ausdrücklich auf Eheleute beschränkt, was das Bundesverfassungsgericht für unbedenklich erklärt hat. Dieser gesetzliche Rahmen darf über eine Satzungsänderung einer Krankenkasse nicht zur Disposition gestellt werden.

Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 13. Juni 2014 - L 1 KR 435/12 KL

Autor: Luis Ledesma, Kassel – einblick 15/13

Vorstand

Die IG Metall ist eine große und moderne Gewerkschaft mit rund 2,3 Millionen Mitgliedern. Sie vertritt die Interessen der Beschäftigten aus den Bereichen der Metall- und Elektroindustrie und der industrienahen Dienstleistungs- und Entwicklungsunternehmen sowie des Handwerks und der Branchen Textil, Holz und Kunststoff.

Zur Verstärkung unserer Arbeitsteams bieten wir im Rahmen unserer Nachwuchsausbildung in 2015 jeweils im Mai und November ein

Trainee-Programm

Unser Angebot

- Ein zwölfmonatiges Programm mit Praxiseinsätzen auf allen Organisationsebenen (Vorstand, Bezirke, Verwaltungsstellen) und Seminar- und Trainingsphasen
- Systematische Verzahnung von Theorie und Praxis
- Individuelle Planung der Einsätze, die auf einen erfolgreichen Berufseinstieg vorbereiten und Einblick in die Gewerkschaftsarbeit geben
- Eine Berufsperspektive mit spannenden Aufgaben bei der aktivierenden Mitgliederarbeit, bei der Betreuung und professionellen Beratung betrieblicher Interessenvertreter/innen sowie bei gewerkschaftlichen Kampagnen und der Gewinnung neuer Mitglieder

Ihr Idealprofil

- Entweder eine abgeschlossene Berufsausbildung, Berufspraxis und praktische Erfahrungen in der betrieblichen Interessenvertretung, ergänzt durch berufliche und gewerkschaftliche Weiterbildung
- oder/und ein Studienabschluss (Technik-, Sozial-, Rechts-, Wirtschafts- oder Humanwissenschaften, Abschluss der Europäischen Akademie der Arbeit) und Erfahrung mit politischem oder sozialem Engagement, z.B. in sozialen Bewegungen oder Initiativen
- Sehr gute Kommunikationsfähigkeiten, Organisationstalent, Eigeninitiative und Durchsetzungsfähigkeit, Teamfähigkeit und überzeugendes Auftreten
- Hohe Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit und bundesweite Mobilität
- Neben der perfekten Beherrschung der deutschen Sprache gute Englischkenntnisse
- Eine Verbundenheit mit den Werten und Zielen der Gewerkschaftsbewegung setzen wir voraus

Bewerbungen mit vollständigen Unterlagen – bitte ausschließlich Online über unsere Internetseite: *www.igmetall.de >IG Metall >Job & Karriere >Freie Stellen >Bundesweit >Trainee-Programm* – nehmen wir bis zum 15. Oktober 2014 gern entgegen.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Petra Behrendt,
E-Mail: petra.behrendt@igmetall.de, Telefon: 0 69 / 66 93-20 42.

IG Metall Vorstand



Weitersagen: Clever günstig Urlaub machen mit dem GEW

Sie möchten Urlaub mit größtmöglichem Erholungswert machen? Wir, die Urlaubsprofis der Gewerkschaften, machen es möglich: Traumhafte Ziele – von Sylt bis an die Côte d'Azur – bieten Ihnen einen unvergesslichen Urlaub zu attraktiven Preisen.

DGB-Mitglieder erhalten bis zu 15% Rabatt.
Rufen Sie noch heute an und sichern sich die besten Urlaubsplätze. Erwähnen Sie dabei den Buchungscode: DGB „einblick".

Unser Angebot

- Ferienzentrum Wenningstedt, Insel Sylt
- Rügener Ferienhäuser am Hochufer, Insel Rügen
- Hotel „Haus Halliger", Insel Rügen
- Ferienzentrum Trassenmoor, Insel Usedom
- Ferienzentrum Yachthafen Rechlin, Müritz
- Seehotel Grunewald, Berlin
- Hotel Sankt Andreasberg, Harz
- Ferienclub Maierhöfen, Allgäu
- Hotel Maierhöfen, Allgäu
- Hotel Farbinger Hof, Chiemsee
- Hotel Panorama Turracher Höhe, Kärnten
- Ferienzentrum Les Tourelles, Südfrankreich
- Schlosshotel Les Tourelles, Südfrankreich
- See- und Flusskreuzfahrten

Beratung und Buchung:
✆ 069 138 261-200
Buchungscode: DGB „einblick"
www.gew-ferien.de

GEW 1963–2013
GEW – Clever günstig Urlaub machen!

GEW **Urlaubsprofis der Gewerkschaften**