

Chancen nicht verpassen

Für die digitale Arbeitswelt brauchen wir neue Regeln, sagen DGB und Gewerkschaften. Für die Arbeitgeber hingegen ist die Zukunft einfach: Möglichst regelfrei und flexibel soll sie werden.

Digitalisierung. Die Arbeitswelt ist in einem tiefgreifenden Wandel. Das bietet Chancen, aber auch Risiken. Während die Gewerkschaften Konzepte entwickeln, wie der Wandel gestaltet werden kann, haben die Arbeitgeber ihre schlichte Lösung offenbar schon fertig: Alles darf, alles muss erlaubt sein, denn, da sind sie sicher, „mit mehr Regulierung wird die Digitalisierung der Arbeitswelt und Wirtschaft nicht gelingen“. Das geht aus dem Positionspapier „Chancen der Digitalisierung nutzen“ der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) hervor. Die Forderungen sind deutlich. Prophylaktisch werden politische Ankündigungen wie die Anti-Stress-Verordnung oder die Überprüfung

der Werksvertragsregelungen schon einmal abgelehnt. Denn eine Regulierung zur Stressvermeidung würde „keinen zusätzlichen Nutzen bringen, sondern nur mehr Bürokratie“. Und da Flexibilität das Zauberwort der Digitalisierung ist, gewinnen für die BDA Werk- und Dienstverträge „an Bedeutung“, deshalb dürfe ihr „Einsatz nicht in Frage gestellt werden“.

Auch bei der Weiterbildung, die die BDA selbst als „Königsweg zur Anpassung an die Digitalisierung“ sieht, bleibt der Arbeitgeber-Einsatz gering. Da die Beschäftigten von Weiterbildung ebenso profitierten wie der Betrieb, will die BDA, „dass die Beschäftigten mehr Freizeit für die eigene Weiterbildung einbringen“. Der DGB kritisiert, dass die Arbeitgeber „keinerlei eigene Ansätze“ hätten, um die „Chancen der Digitalisierung zu nutzen“. Aus Arbeitgebersicht solle sich auch die Mitbestimmung dem Tempo der Digitalisierung anpassen: Hier müssten „Verzögerungspotenziale abgebaut, bestehende Regelungen auf ihre Zukunftsfähigkeit hin überprüft werden“.

Das BDA-Papier ist für DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach eine Blaupause für die weitgehende Deregulierung des Arbeitsmarkts: Es sei „kaum zu fassen, dass der BDA nicht viel mehr einfällt, als die Digitalisierung zu missbrauchen, um Mitbestimmungsrechte anzugreifen, Arbeitszeiten auszuweiten und Arbeitsplätze durch Werkverträge noch unsicherer zu machen“. Sie appelliert an die Arbeitgeber, dass sich der Veränderungsprozess nur von Politik, Gewerkschaften und Arbeitgebern gemeinsam bewältigen ließe und fordert, „die BDA sollte diesen breiten Konsens nicht mit Papieren dieser Art in Frage stellen“.

Künftig mehr freie MitarbeiterInnen

Einschätzung von Unternehmensleitungen, wie sich der Anteil freier MitarbeiterInnen in ihrem Unternehmen entwickeln wird (in Prozent)

Wird stark sinken/wird sinken

3

Wird konstant bleiben

63

Wird steigen/wird stark steigen

18 13 31

Quelle Bitkom Research 2015, repräsentative Befragung unter 1500 GeschäftsführerInnen und PersonalleiterInnen aus allen Branchen Deutschlands

© DGB einblick 14/15

Ein Drittel der Unternehmen kalkuliert mit einem Zuwachs bei den freien MitarbeiterInnen. Ob sie einen Werkvertrag erhalten oder zu dem wachsenden Heer der Netz-Solisten zählen sollen, ist offen. Die BDA weiß jedenfalls: „Crowd-working und Crowdsourcing sind neue Tätigkeiten freier Mitarbeit im Internet, die sich gesetzlich nicht fassen lassen.“

• INHALT

3 Europa

Am Scheideweg

5 Berufskrankheiten

Anerkennung erleichtern

7 Arbeitswelt 4.0

Ohne Angst gestalten

Neue Rechte

Mitbestimmung. Die IG Metall fordert neue Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte, um den Veränderungen in der Arbeitswelt gerecht zu werden. „Eine zeitgemäße Neujustierung des deutschen Mitbestimmungs- und Sozialmodells ist dringend geboten“, erklärt Detlef Wetzel, Erster Vorsitzender der IG Metall. Die institutionelle Mitbestimmung stoße immer öfter an ihre Grenzen. Wesentliche Gründe dafür seien die Vereinzelung der Beschäftigten durch Outsourcing, Werkverträge und Leiharbeit. Forciert werde dies durch die Digitalisierung, neue Arbeitszeitmodelle und die Zunahme prekärer Arbeitsformen. Notwendig sei eine neue Wechselwirkung aus individueller Beteiligung und kollektiver Mitbestimmung, so Wetzel. Die IG Metall fordert unter anderem, individuelle Grundrechte durch ein Verbandsklagerecht zu stärken und „Whistleblower“ besser zu schützen.

Das IG Metall-Positionspapier:

www.einblick.dgb.de

• IM NETZ

www.einblick.dgb.de

Das BDA-Positionspapier und die Bewertung des DGB

• PLUS/MINUS

+ „Der Mindestlohn wirkt“, stellt Katja Mast, Sprecherin der SPD-Bundestagsfraktion für Arbeit und Soziales, fest. Die erste Zwischenbilanz des Bundesarbeitsministeriums kommentiert die Abgeordnete: „Sechs Monate Mindestlohn bedeuten 180 Tage arbeitsmarktpolitischen Fortschritt.“

- „Wenig Anlass zu Euphorie“ sieht der CDU-Bundestagsabgeordnete Karl Schiewerling nach einem halben Jahr Mindestlohn. Es sei zu früh für eine grundsätzliche Bewertung. Für den arbeitsmarktpolitischen Fraktionssprecher sind die Ergebnisse eine „Trendmeldung“, aber kein Fazit.

Spezialisten für die Jugend

Ausbildung. Möglichst schnell sollen Jugendberufsagenturen eingerichtet werden, fordert der DGB, um die hohe Zahl der Jugendlichen ohne Berufsabschluss zu reduzieren. Denn wer keine Ausbildung hat, wird mit dem Stempel geringqualifiziert sehr schnell zum (Langzeit-)Arbeitslosen. Im Jahr 2013 zählten die Statistiker 1,4 Millionen junge Menschen zwischen 20 und 29 Jahren ohne Berufsabschluss. Neu ist die Problematik nicht. Schon auf dem Dresdner Bildungsgipfel 2008 setzte sich die Bundesregierung das Ziel, ihre Zahl auf 8,5 Prozent abzusenken. Erreicht wurde es nicht.

Einen gravierenden Missstand sieht der DGB-Arbeitsmarktexperte Wilhelm Adamy darin, dass die aktuellen Maßnahmen zu intransparent seien. Viele der

Betroffenen gingen „in einem Hin und Her zwischen drei zuständigen Trägern – Agenturen für Arbeit, Jobcenter und Jugendhilfe – verloren“. Spezielle Jugendagenturen sollten möglichst alle schulpflichtigen Jugendlichen erreichen. Das schließt auch BewerberInnen mit ein, die in den vergangenen Jahren keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. Die Agenturen sollten nicht nur Ausbildungsplätze vermitteln, sondern die BerufsanfängerInnen bis zum Abschluss und zur eventuellen Übernahme begleiten. Mit zeitnaher Vermittlung allein ist für den DGB das Ziel noch zu kurz gesteckt. Junge Arbeitslose brauchen beispielsweise eine gute berufliche Weiterbildung – mit Aufstiegsperspektiven. ●

! www.bit.ly/Geringqualifizierte

Positive erste Bilanz

Mindestlohn. „Eine der größten arbeitsmarktpolitischen Reformen unseres Landes ist eine Erfolgsgeschichte“, fasst Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles ihre Halbjahresbilanz zum gesetzlichen Mindestlohn zusammen. Er stärke die Binnennachfrage sowie die sozialen Sicherungssysteme und habe keine negativen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Die SPD-Politikerin kündigte aber auch Änderungen an. Sie will die von der Arbeitgeberseite kritisierte Einkommenschwelle zur Aufzeichnungspflicht der Arbeitsstunden absenken. „Die umfassende Kontrolle wird aufgeweicht“, kritisiert DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell. ●

Befristet im Dienst der Wissenschaft

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen an Hochschulen und Forschungseinrichtungen haben kaum eine Chance auf einen unbefristeten Arbeitsvertrag. 90 Prozent sind nur für eine begrenzte Zeit beschäftigt, mehr als die Hälfte davon mit einer vertraglichen Laufzeit von weniger als einem Jahr. Für den DGB ist das eine unhaltbare Situation. Jetzt haben die Koalitionsfraktionen von CDU/CSU und SPD einen Gesetzentwurf zur Novellierung des Wissenschaftszeitvertrags-Gesetzes vorgelegt. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack

erwartet Verbesserungen: Die Verträge müssen über eine Mindestlaufzeit abgeschlossen werden, in der sich das Qualifizierungsziel auch erreichen lässt. Bei Drittmittelprojekten sollten die Verträge an die Laufzeit gekoppelt sein. Hannack lobt an dem Entwurf, dass die Koalition die Befristung von nicht-wissenschaftlichen und nicht-künstlerischen Beschäftigten komplett streichen will. Denn schließlich erledigten Büro- oder Laborkräfte Daueraufgaben. Über den Gesetzentwurf soll das Kabinett im September abstimmen.

Mehr Ungleichheit

Finanzmärkte. Die Liberalisierung der Finanzmärkte reduziert das Wirtschaftswachstum und verstärkt die Ungleichheit. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der OECD, die Daten der vergangenen 50 Jahre analysiert. Die Deregulierung habe die „ökonomischen Fundamente geschwächt“, stellt die OECD fest. Die Banken sollten sich künftig nicht mehr darauf verlassen dürfen, „im Fall eines Kollapses vom Staat gerettet zu werden“, fordert die OECD. Zudem sei die Ungleichheit gewachsen: „Auf längere Sicht potenzieren sich die Gewinne am oberen Ende der Gehaltsskala.“ ●

Auf Kauftour in Europa

China. Ende Juni wurden auf dem 17. EU-China-Gipfel Absichtserklärungen unterzeichnet. Unter anderem hofft die EU auf chinesisches Engagement bei den Infrastrukturprojekten, die mit dem sogenannten Juncker-Plan angestoßen werden sollen. Anlässlich des

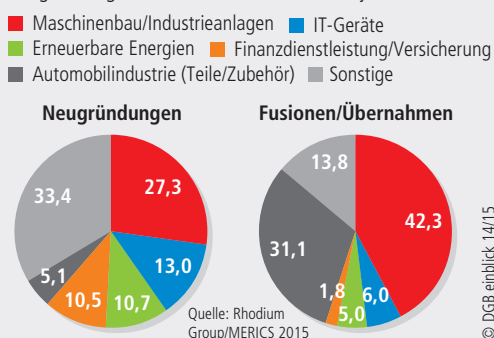
Gipfels legte das Mercator-Institut for China Studies (MERICS) eine Studie über chinesische Investitionen in Europa vor. Deutschland gehört demnach nach Großbritannien zu den beliebtesten Standorten. Für Europa ist das chinesische Engagement eine „einmalige

Chance“, schreiben die Autoren. Allerdings warnen sie davor, dass die chinesischen Staatsunternehmen durch Subventionen oft die Heimatkonzurrenz unterbieten. Dies sei „besonders unfair“, weil das EU-Recht staatliche Beihilfen für europäische Firmen verbietet. Weniger relevant ist nach der Studie die Befürchtung, dass Arbeits- oder Umweltstandards gesenkt werden könnten. Das setze allerdings voraus, dass es „robuste Vorschriften gibt“, die auch „ordnungsgemäß durchgesetzt werden“. Im Hinblick auf das geplante Investitionsabkommen zwischen der EU und China heißt es: Die europäischen Regierungen müssen Regulierungen durchsetzen, die „gleiche Voraussetzungen für in- und ausländische Firmen“ sichern. ●

! www.bit.ly/MERICS_China

Investoren aus China

Chinesische Direktinvestitionen in Deutschland in ausgewählten Wirtschaftszweigen (Anteil am Gesamtvolumen von Neugründungen und Fusionen/Übernahmen jeweils in Prozent)



Seit dem Jahr 2000 haben chinesische Unternehmen rund 6,9 Milliarden Euro in Deutschland investiert. Besonders beliebt sind bei den Investoren die Bundesländer Nordrhein-Westfalen, Hessen und Bayern.

TELEGRAMM

Für verfassungswidrig hält der DGB die Vorschläge der Bundesregierung zur Änderung der Erbschaftssteuer. DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell kritisiert vor allem, dass Erben größerer Unternehmen sehr glimpflich davon kommen sollen.

Innovative Arbeitswelten ist eines der Kernthemen des Hightech-Forums, das die Bundesregierung berät. Sprecherin für dieses Fachforum ist die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. Das Forum soll Rahmenbedingungen erarbeiten.

Oxi als Chance begreifen

Die Europäische Union hat jetzt die Chance, zu zeigen, dass sie mehr ist als der gemeinsame Markt. Es gilt, langfristig die Zukunftsfähigkeit eines Europas der BürgerInnen zu sichern. Das fordern DGB und europäische Gewerkschaften.

Griechenland-Krise. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann hat Europas PolitikerInnen aufgerufen, das Nein der Griechen in der Volksabstimmung als Chance zu begreifen. „Jetzt sind Mut und Verantwortungsbereitschaft gefragt“, betont Hoffmann. Notwendig für Griechenland seien „kurz- und mittelfristige Perspektiven für Wachstum, Investitionen und damit für Beschäftigung“, heißt es in einer Erklärung des geschäftsführenden DGB-Bundesvorstandes zu Griechenland. Der DGB fordert nun ernsthafte Verhandlungsbereitschaft von beiden Seiten – und ein Ergebnis, das beiden Seiten gerecht wird.

„Das Votum der Griechen war keines gegen die Europäische Union, und es war nicht gegen den Euro gerichtet“, so der DGB. „Es ist ein Nein zu einer verheerenden Austeritätspolitik, die das Land eben gerade nicht aus der Krise geführt hat“, betont der DGB-Vorsitzende. Die soziale Lage habe sich dramatisch verschlechtert. „Griechenland und Europa brauchen eine Abkehr von der verfehlten Spardoktrin.“ Die Griechen dürften nun nicht abgestraft werden. Selbst VertreterInnen der EU-Kommission und des IWF hätten eingeräumt, dass die Griechen schon vieles geleistet und einen hohen Preis bezahlt haben. „Bei so viel Einsicht ist erschreckend, wie mit der sozialen Lage der griechischen Bevölkerung umgegangen wird. So wird dem Ansehen der Europäischen Union schwerer Schaden zugefügt“, so der DGB.

Der DGB-Vorstand appelliert aber auch an die griechische Regierung. „In den letzten Monaten sind Fehler gemacht worden“, so Hoffmann. Gerade das Agieren von Finanzminister Varoufakis sei nicht von Takt und Fortune geprägt gewesen. Der Rücktritt des Ministers sei „ein geeignetes Signal, dass Vertrauen wieder hergestellt werden kann“. Natürlich gelte es, auch die Interessen der anderen 18 Mitgliedstaaten zu respektieren, die allesamt demokratisch gewählte Regierungen haben. „Die nationalen Interessen aller Mitgliedstaaten der Währungsunion müssen Berücksichtigung finden“, so der DGB. Aber gerade Deutschland profitiere stark von der EU und der Währungsunion. „Daher müssen wir mutig und ohne Zögern Verantwortung übernehmen. Ein Grexit wäre eine Kapitulation vor den anstehenden Herausforderungen.“

Gemeinsam mit rund 20 weiteren europäischen SpitzengewerkschafterInnen hat der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann in einem offenen Brief an die EU-Staats- und Regierungschefs, die EZB, die Eurogruppe und den IWF appelliert, einen „vernünftigen Kompromiss mit Griechenland“ zu vereinbaren. Zu den UnterzeichnerInnen gehören unter anderem die EGB-Generalsekretärin Bernadette Ségol, Yannis Panagopoulos, der Präsident des griechischen Gewerkschaftsbundes GSEE sowie Gewerkschaftsvorsitzende aus Österreich, Großbritannien, Spanien, Italien, Tschechien und Bulgarien. ●

Kein Schutz für Investoren

TTIP. Das Europäische Parlament (EP) hat sich für das Freihandelsabkommen mit den USA (TTIP) ausgesprochen – mit deutlichen Einschränkungen. Die Position des EP zu TTIP kommt in einigen Punkten auch den Vorstellungen der Gewerkschaften (*einblick 12/15*) entgegen: Vor allem die Änderung beim Investorenschutz ist für DGB-Vorstand Stefan Körzell „ein Schritt in die richtige Richtung“. Der DGB hält den Parlaments-Kompromiss für nicht ausreichend. Die EU-Abgeordneten plädieren für einen Internationalen Gerichtshof, der mit ordentlichen Richtern besetzt ist und auch Berufungsklagen zulässt. Den Gewerkschaften reicht das nicht. Aus Sicht des DGB brauchen die hochentwickelten Rechtssysteme in den USA und Europa „grundsätzlich kein paralleles Gerichtssystem“. Für Körzell steht deshalb fest: „TTIP darf kein ISDS, gleich welcher Form, enthalten.“

Darüber hinaus erwarten DGB und EP, dass die Ablehnung der bisherigen Schiedsgerichte auch für das Handelsabkommen mit Kanada (CETA) gilt. Der DGB geht allerdings weiter und fordert: Wenn über CETA nicht nachverhandelt werden kann, darf das Abkommen nicht in Kraft treten. Ihre Ablehnung gegenüber jeglicher ISDS-Regelung wollen die Gewerkschaften gemeinsam mit vielen anderen Organisationen auf einer Großdemonstration am 10. Oktober in Berlin noch einmal deutlich herausstellen. Erfreulich ist für die Gewerkschaften, dass sich das EU-Parlament für die verbindliche Ratifizierung und Umsetzung der ILO-Kernarbeitsnormen ausspricht. ●

Jugend macht Druck

Arbeitslosigkeit. Mehr als fünf Millionen junge Menschen in Europa sind arbeitslos. Die durchschnittliche Arbeitslosenquote bei Menschen unter 25 Jahren liegt bei über 20 Prozent, in Griechenland gar bei 50 Prozent. Die europäische Jugend will sich mit dieser Situation nicht abfinden. Auf einem Jugendgipfel Anfang Juli in Berlin haben 120 junge GewerkschafterInnen aus 28 europäischen Staaten über die katastrophale Situation diskutiert. Von der europäischen Politik erwartet die Gewerkschaftsjugend endlich mehr Einsatz im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit. Sie verlangen eine EU-2020-Strategie: „Wir fordern ein solidarisches Europa. Für uns Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter ist klar: Es braucht



Foto: DGB/Simone M. Neumann

Aktion der europäischen Gewerkschaftsjugend vor dem Kanzleramt in Berlin.

ein großangelegtes europaweites Investitionsprogramm, um wirklich neue Jobs entstehen zu lassen. Und Arbeitsmarktreformen, die mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten bieten“, erklärt der DGB-Bundesjugendsekretär Florian Haggemiller.

Mit einer bunten und lauten Protestaktion vor dem Bundeskanzleramt machte die Jugend deutlich, wen sie unter anderem in der Verantwortung sieht. Besonders die europäische Sparpolitik steht in der Kritik. Der Präsident der

europäischen Gewerkschaftsjugend Salvatore Marras erklärte: „Die Jugend Europas zahlt für die Sparpolitik. Sie hat Auswirkungen auf das aktuelle Leben und die zukünftigen Perspektiven.“ Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann forderte die Verantwortlichen auf, die Sparpolitik in Europa zu beenden und stattdessen ein Investitionsprogramm, einen „Marshallplan für Europa“, aufzulegen. Die aktuelle Situation der europäischen Jugend bezeichnete er als „Desaster“. ●

● IM NETZ

www.einblick.dgb.de

Positionen von DGB und Gewerkschaften zu TTIP und Griechenland-Krise sowie die Forderungen der Gewerkschaftsjugend

Kritisch betrachtet

Politimagazine. Die politischen Fernsehmagazine galten lange als Paradebeispiele für kritischen und investigativen Journalismus. Die Zeiten sind vorbei, ist das Fazit einer Analyse der Otto-Brenner-Stiftung (OBS): Zu viel Service, zu wenig große Themen. Zu viele aufgebauschte Skandale, zu wenig Bezug zu innenpolitischen Debatten. Eigene Recherchen vermisst der Autor Bernd Gäbler, ehemaliger Geschäftsführer des Grimme-Instituts, ebenso wie eine „Leidenschaft für große Themen“. Ob Monitor, Panorama, Fakt, Kontraste, Report, Frontal 21 oder Spiegel TV – für Gäbler besteht ihr „wichtigster



mit der Studie „...den Mächtigen unbequem sein“ eine Diskussion über Auftrag und Wirklichkeit der öffentlich-rechtlichen Politik-Magazine initiieren. ● www.bit.ly/OBS_Politimagazine

Preis für Engagement

Digitalcourage. Rena Tangens, Vorsitzende des Vereins Digitalcourage, wurde als „Persönlichkeit des Verbraucherschutzes 2015“ ausgezeichnet. Die Stiftung Verbraucherschutz unter der Schirmherrschaft von Bundesjustizminister Heiko Maas verlieh Ende Juni zum zweiten Mal den Bundespreis Verbraucherschutz. Für ihren jahrzehnte-

langen Einsatz für die Wahrung der digitalen Privatsphäre erhielt Rena Tangens die Auszeichnung in der Kategorie Persönlichkeit. Der Preis ist mit 15 000 Euro dotiert. Als Gründerin und Vorsitzende des Vereins Digitalcourage e.V. organisiert sie seit 2000 die Verleihung der „BigBrotherAwards“. Wenige Tage vor der Preisverleihung demonstrierte sie noch mit vielen anderen vor dem Berliner

Auftrag darin, zu informieren“. ARD und ZDF behandelten ihre Magazine „stiefmütterlich“: Sie werden auf den Sendeplätzen hin und her geschoben, Sendezeiten werden gekürzt, und es mangelt an Investitionen, die investigativer Journalismus braucht. Die OBS will Auftrag und Wirklichkeit der öffentlich-rechtlichen Politik-Magazine initiieren. ● www.bit.ly/OBS_Politimagazine

Willy-Brandt-Haus der SPD gegen die von Heiko Maas unterstützte Vorratsdatenspeicherung. „Es entbehrt nicht einer gewissen Ironie, dass ausgerechnet Heiko Maas mir heute diesen Preis verleiht“, erklärte Tangens. „Er weiß, dass ich seit über zehn Jahren gegen die Vorratsdatenspeicherung kämpfe, die ohne Anlass und Not die gesamte Bevölkerung unter Generalverdacht stellt.“ ●

● INTERREGIO

Der **DGB Hessen-Thüringen** hat die **Bundesinitiative zur Unterstützung Langzeitarbeitsloser** begrüßt, die am 1. Juli angelaufen ist. „Auch wenn die Programme die Kürzungen der vergangenen Jahre im Bereich der Arbeitsmarktförderung nicht im Ansatz auffangen, ist es zumindest ein großer Fortschritt, dass der dringende Handlungsbedarf nun endlich auch von der Bundesregierung gesehen wird.“ Wer lange in der Hartz-IV-Falle stecke, kommt ohne Hilfe nicht mehr heraus, so die Bezirksvorsitzende Gabriele Kailing.

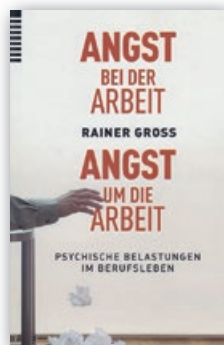
Der **DGB Schleswig-Holstein** und der **DGB Hamburg** haben die Entscheidung begrüßt, die **Olympischen Spiele** in die Hansestadt zu holen: „Wir sehen die Chancen und Risiken von Olympia“, heißt es in der gemeinsamen Erklärung. Der DGB hat Bedingungen formuliert, mit denen er sowohl die Bewerbung als auch die Spiele selbst konstruktiv und kritisch begleiten will – wenn es soweit kommt. In einer Vereinbarung zwischen DGB, Hamburger Senat, Landesregierungen und dem Deutschen Olympischen Sportbund sollen verbindliche Standards festgelegt werden. Zu ihnen gehören Equal Pay sowie die Einhaltung von Tarifverträgen.

Zukunft der Arbeit

Industrie 4.0. Die IG Metall hat einen Blog zur „Zukunft der Arbeit“ gestartet. Angesichts der begonnenen Umsetzung von „Industrie 4.0“ will der Blog die Handlungskompetenz Betroffener stärken sowie Informationen und Erfahrungen sammeln und veröffentlichen. Der Blog soll Betriebs-

räte, Vertrauensleute und Beschäftigte bei der Diskussion über die soziale Gestaltung von „Industrie 4.0“ begleiten und unterstützen. Das öffentliche Dialogangebot lädt Interessierte aus Betrieben, Arbeitswelt, Wissenschaft und Technik, Gewerkschaften, Organisationen und Online-Communities zum Gedankenaustausch ein. ● www.blog-zukunft-der-arbeit.de

● BUCHTIPP



Rainer Gross, Angst bei der Arbeit – Angst um die Arbeit, Verlag Hans Huber, 264 Seiten, 24,95 Euro

Burnout und Depressionen nehmen zu. Immer mehr Menschen sorgen sich darum, den Anforderungen im Job nicht gewachsen zu sein. Sie haben Angst vor dem Scheitern, vor Exklusion, sozialem Abstieg und Kündigung. Der Autor und Psychotherapeut Rainer Gross analysiert die verschiedenen Formen der Angst im Berufsleben, stellt Fallbeispiele vor und plädiert für mehr Selbstreflexion. Dazu gehört, die Fähigkeiten zur Selbststeuerung, zu Achtsamkeit und Empathie zu stärken. Gross rät aber nicht nur den Beschäftigten zu Veränderungen, auch die Arbeitswelt müsse sich ändern, um psychischen Erkrankungen vorzubeugen.

EKD lobt Sozialpartnerschaft

Denkschrift. Die Evangelische Kirche Deutschland (EKD) empfiehlt christlichen ArbeitnehmerInnen, den Gewerkschaften beizutreten. Das ist eine Botschaft ihrer Denkschrift „Solidarität und Selbstbestimmung im Wandel der Arbeitswelt“. Mitbestimmung, Betriebsverfassung und Tarifeinheit seien für eine erfolgreiche Sozialpartnerschaft von großer Bedeutung, so der EKD-Ratsvorsitzende Heinrich Bedford-Strohm. Die Einheits-



gewerkschaft sei ein Garant einer menschengerechten Arbeitswelt. Die Denkschrift ermuntert christliche ArbeitnehmerInnen, sich in Gewerkschaft und Betriebsrat zu engagieren: „Die Mitarbeit in den Gewerkschaften ist für christliche Arbeitnehmer wesentlicher Ausdruck ihres Berufsethos“, heißt es in der Schrift. ● www.bit.ly/ekd_arbeit

Zuwanderung und Arbeitsmarkt

WSI-Mitteilungen. Schwerpunkt der kommenden Ausgabe ist das Thema „Migration – Arbeitsmarkt – Soziale Sicherung“. Die Zuwanderung nach Deutschland steht immer wieder im Fokus politischer und gesellschaftlicher Debatten. Gemessen an der Zahl der NeuzuwandererInnen hat sich Deutschland zu einem der wichtigsten Einwanderungsländer innerhalb der OECD entwickelt. Doch erst allmählich reagiert die Politik darauf. Wie es in der Realität um Integration und soziale Teilhabe der MigrantInnen bestellt ist, wird in dem Schwerpunktheft in unterschiedlichen Beiträgen analysiert. Das Heft, das am 15. Juli erscheint, soll einen Beitrag zur aktuellen Debatte um Einwanderung leisten. ● www.wsi-mitteilungen.de

Reform? Ja bitte!

Das System der Anerkennung von Berufskrankheiten ist reformbedürftig. Es entspricht weder den Anforderungen der modernen Arbeitswelt, noch bietet es die Transparenz, die für Betroffene notwendig wäre. Es ist Zeit für eine Reform, findet DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach.

Berufskrankheiten. Am Anfang steht der Verdacht. Und wie oft in bürokratischen Verfahren, beginnt damit ein langer Weg durch die Instanzen. Mehr als 70 000 Meldungen wegen Verdachts auf eine Berufskrankheit erreichten die Berufsgenossenschaften (BG) im Jahr 2013. Gerade einmal 15 656 wurden von den BG anerkannt. Berufskrankheiten und ihre Anerkennung sind im Sozialgesetzbuch VII (SGB VII) und der Berufskrankheiten-Verordnung geregelt. Danach ist eine Krankheit dann als Berufskrankheit zu sehen, wenn sie durch besondere, berufsspezifische Einwirkungen verursacht werden, denen die jeweiligen Beschäftigten in deutlich höherem Maße ausgesetzt sind als die übrige Bevölkerung. Die Berufskrankheiten-Verordnung wurde Anfang 2015 um vier Erkrankungen auf nun 77 anerkannte Berufskrankheiten erweitert, darunter den sogenannten weißen Hautkrebs und den Kehlkopfkrebs.

Die Berufskrankheiten-Verordnung listet Berufskrankheiten auf, die durch chemische und physikalische Einwirkungen oder durch Infektionserreger verursacht wurden. Auch Erkrankungen der Atemwege, der Lungen, des Rippen- und Bauchfells, Hautkrankheiten, Lärmschwerhörigkeit sowie Schädigungen der Wirbelsäule finden sich auf dieser Liste. Viele Erkrankungen, die durch regelmäßige Belastungen in der Arbeitswelt entstehen, werden nach wie vor nicht anerkannt. Selbst ein Mix aus verschiedenen Belastungen führt eher nicht dazu, dass eine daraus folgende Erkrankung offiziell als Berufskrankheit gilt.

Findet sich die Erkrankung von Berufstätigen auf der Liste, so heißt das noch lange nicht, dass sie mit der Unterstützung durch die BG rechnen können. Ist schon die Quote der anerkannten Berufserkrankungen mit wenig mehr als 20 Prozent der gemeldeten Verdachtsfälle gering, liegt der Anteil derjenigen, die von den BG entschädigt werden, noch darunter: In den letzten Jahren waren es im Schnitt zwischen sieben und acht Prozent. In vielen Fällen fehlt nach Auffassung der BG der letzte Beweis dafür, dass die Bedingungen am Arbeitsplatz verantwortlich für die Erkrankung sind. Die Gewerkschaften fordern deshalb seit langem eine Beweislastumkehr. Auch die Arbeits- und Sozialministerkonferenz beschloss 2011 eine entsprechende Forderung. „Wer Jahrzehnte unter entsprechend gefährdenden oder gefährlichen Bedingungen gearbeitet hat, soll im Krankheitsfall nicht auch noch den Beweis für die Gefahren antreten müssen“, betont Annelie Buntenbach, im DGB-Bundesvorstand für Arbeits- und Gesundheitsschutz zuständig.

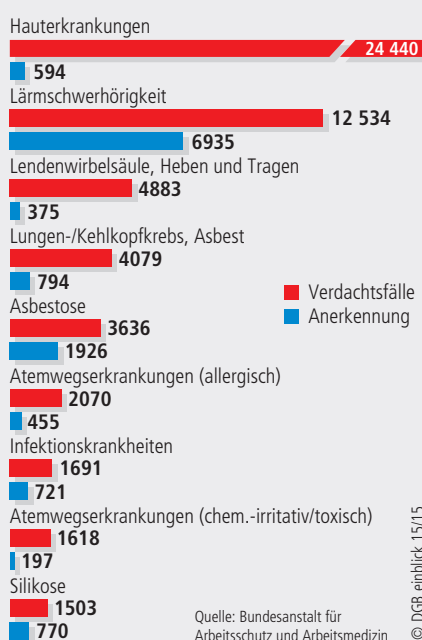
Generell gilt: Die Liste der Berufskrankheiten entspricht nicht mehr der modernen Arbeitswelt. Wer infolge von ständigem Stress psychisch erkrankt, etwa an dem sich mittlerweile zur Volkskrankheit entwickelnden Burnout, hat keinerlei Aussicht darauf, dass seine Krankheit als Berufskrankheit gewertet wird. Der gesamte Bereich psychischer Erkrankungen findet so gut wie keine Berücksichtigung. Die Liste müsse künftig die aktuellen, arbeitsbedingten Erkrankungen widerspiegeln, fordern die Gewerkschaften. Und der Gesetzgeber müsse sie auf dem aktuellen Stand der arbeitsmedizinischen Erkenntnisse halten.

Kritik üben die Gewerkschaften auch am viel zu langwierigen Verfahren, um neue Berufskrankheiten zu identifizieren.

„Teilweise dauert es Jahrzehnte, bis eine Krankheit Eingang in die Liste findet, und arbeitsmedizinische Erkenntnisse fließen nur unzureichend ein“, sagt Annelie Buntenbach. Bis der wissenschaftliche Beirat des Bundestages etwa das Karpaltunnelsyndrom, eine

Geringe Chancen auf Anerkennung

Verdachtsfälle und Anerkennung von Berufskrankheiten



Oft ist es kaum möglich, den Zusammenhang zwischen versicherter Tätigkeit, der schädigenden Einwirkung und der Krankheit nachzuweisen. Das Ergebnis: wenige Anerkennungen.

Nervenerkrankung am Handgelenk, in die Liste aufgenommen, vergingen 25 Jahre.

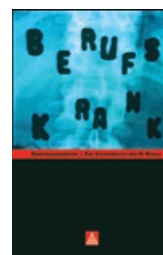
Betriebsräten und Beschäftigten raten die Gewerkschaften zu möglichst akribischer Beschreibung der Belastungen am Arbeitsplatz (siehe Randspalte). Denn die Beweisführung ist wegen der Langzeitwirkung der Gefährdungen auf der einen und dem Auftreten der Krankheit auf der anderen Seite oft schwierig. Mehr als 50 Prozent der Ablehnungen der BG werden mit dem Hinweis begründet, dass die Zusammenhänge zwischen Arbeitsbedingungen und Erkrankung nicht nachgewiesen werden konnten. Betriebsräte sind aber auch Ansprechpartner, um gemeinsam mit dem Arbeitgeber die Bedingungen am Arbeitsplatz so zu verändern, dass sie niemanden mehr krank machen. Der beste Umgang mit Berufskrankheiten liegt in der Prävention. ●

MEHR ZUM THEMA

Betriebsrat hilft

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat, den Betriebs- oder Hausarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit informieren, wenn eine Verdachtsanzeige wegen einer Berufskrankheit im Unternehmen vorliegt. Auch die Berufsgenossenschaft muss den Betriebsrat unterrichten, wenn sie im Betrieb einem Berufskrankheits-Verdacht nachgeht. Der Betriebsrat kann Hilfestellung bei der Anerkennungsprozedur leisten. Kaum jemand kennt die Arbeitsbedingungen im Unternehmen so gut wie der Betriebsrat. Er kann die Betroffenen bei der Zusammenstellung und Protokollierung der Belastungen unterstützen. Darüber hinaus muss der Betriebsrat eine Anzeige des Arbeitgebers an die BG wegen des Verdachts auf eine Berufskrankheit mit unterzeichnen.

Die Paragraphen 89 bis 91 des BetrVG regeln Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz, Arbeitsplatzgestaltung. Ziel ist, neben dem gesetzlichen Arbeitsschutz Arbeitsunfälle, Berufskrankheiten und Gesundheitsgefahren zu verhindern und Arbeitsabläufe und -umgebung human zu gestalten. Damit ein Betriebsrat dieser Aufgabe nachkommen kann, muss er um die Risiken an jedem einzelnen Arbeitsplatz wissen. Die Beschäftigten als Experten in eigener Sache werden ergänzt durch das arbeitswissenschaftliche Instrument der Gefährdungsbeurteilung.



Einen kritischen Überblick zum Thema Berufskrankheiten und zum gesamten System liefert das „Schwarzbuch Berufskrankheiten“ der IG Metall.

www.bit.ly/berufskrank

— • KURZ & BÜNDIG —

Ver.di sichert 140 000 Beschäftigte ab



Die vom Bundesarbeitsministerium initiierte Plattform „Digitale Arbeitswelt“ will Gestaltungsoptionen für Beschäftigte und Arbeitgeber entwickeln. Man werde der Frage nachgehen, wie Arbeit künftig aussehen soll, kündigte der Zweite Vorsitzende der IG Metall Jörg Hofmann an. Er ist neben Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles Co-Vorsitzender der IT-Plattform.

www.arbeitenviernull.de



Die IG BAU begrüßt den Plan der Bundesregierung, den Stromnetzausbau vor allem mit Erdkabeln voranzutreiben. „Erdkabel stoßen auf weit weniger Sorgen und Skepsis“, so IG BAU-Vize Dietmar Schäfers. Ohne zügigen Netzausbau könne die Energiewende nicht gelingen.



Polizistinnen und Polizisten werden immer häufiger Opfer extremistischer Gewalt. Darauf macht die GdP aufmerksam. Attacks bei Demonstrationen und in Brand gesetzte Streifenwagen seien keine Mittel politischer Auseinandersetzung, sondern Straftaten, betont die GdP.



Die NGG-Vorsitzende Michaela Rosenberger will, dass Werkverträge und Leiharbeit endlich gesetzlich geregelt werden: „Wir fordern klare Kriterien zur Abgrenzung von Werkverträgen und Leiharbeit. Betriebsräte müssen mehr Mitspracherechte bei der Einstellung von Werkvertragsarbeitnehmern erhalten.“



Die EVG hat das Schlichtungsergebnis zwischen der Deutschen Bahn und der Gewerkschaft Deutscher Lokomotivführer (GDL) begrüßt und die „völlige Übernahme unseres Tarifergebnisses in die Tarifverträge mit der GDL“ hervorgehoben. Dadurch werde die drohende tarifliche Spaltung verhindert.



ver.di hat dem Bundesfinanzministerium eine Liste mit rund 39 000 Unterschriften überreicht, um auf die Finanzmisse des kommunalen Nahverkehrs hinzuweisen. „Der Nahverkehr benötigt Geld für Investitionen, den Betrieb und die Beschäftigten“, fordert ver.di-Vorstandsmitglied Christine Behle.

Deutsche Post. Mit dem vierwöchigen Post-Streik konnte ver.di Sicherheit für 140 000 Tarif-Beschäftigte im Konzern durchsetzen. Sie erhalten eine Beschäftigungsgarantie bis Ende 2019 und sind vor Änderungskündigungen geschützt. Alle PaketzustellerInnen, die jetzt noch bei der Post AG angestellt sind, bleiben dort auch beschäftigt und werden nicht zu schlechteren Konditionen in eine der 49 ausgegründeten DHL Delivery GmbHs verschoben. PaketzustellerInnen, die jetzt schon in einer der GmbHs arbeiten, erhalten ein Rückkehrrecht im Falle einer Insolvenz. Außerdem werden Verträge entfristet, und die Beschäftigten erhalten eine Tarifierhöhung. Ver.di konnte zudem die Fremdvergabe und Ausgründung der Briefzustellung sowie der im ländlichen Raum verbreiteten gemeinsamen Brief- und Paketzustellung bis Ende 2018 ausschließen.

Eine Wiedereingliederung der neuen Tochterunternehmen in den Mutterkonzern konnte ver.di nicht erreichen. Neueingestellte PaketzustellerInnen will die Post künftig in einer der GmbHs beschäftigen. Ver.di konnte aber einen regelrechten Ausgliederungs-Tsunami verhindern.

Die Post hätte ohne Weiteres Zehntausende von BriefträgerInnen in eine neue Gesellschaft verschieben können. Ein solcher Betriebsübergang ist nach Paragraph 613a des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) möglich. Post-Personalchefin Melanie Kreis hatte bereits eine entsprechende Drohkulisse aufgebaut – die Gewerkschaften sind in solchen Fällen rechtlich machtlos, weil es sich um eine unternehmerische Entscheidung handelt, die nicht der Mitbestimmung unterliegt.

In den ausgegründeten Gesellschaften arbeiten die Beschäftigten zu Bedingungen der regionalen Speditions- und Logistiktarifverträge – was Einbußen von rund 20 Prozent bedeutet. Weil die Post bereits den entsprechenden Arbeitgeberverbänden beigetreten ist, gelten die schlechteren Konditionen bei einem Betriebsübergang von Anfang an für die ehemaligen Post-Beschäftigten. Die einjährige Nachwirkung nach § 613a BGB gilt nicht, wenn in den neuen Unternehmen Tarifverträge in Kraft sind. ●

Der Tarifabschluss im Detail: www.einblick.dgb.de

Gemeinsam für gute Arbeit

Amazon. Polnische und deutsche Gewerkschaften kämpfen beim Online-Versandhändler gemeinsam für gute Arbeitsbedingungen und faire Löhne. So haben Ende Juni polnische Amazon-Beschäftigte und

Mitglieder der NSZZ Solidarność ihre deutschen Kollegen in Bad Hersfeld bei einem Streik unterstützt. In beiden Ländern setzen sich Gewerkschaften und Beschäftigte für faire Tarifverträge und bessere Arbeitsbedingungen ein. Am Amazon-Standort in Poznan fordern die MitarbeiterInnen etwa,

die Löhne von 13 auf 16 Zloty (vier Euro) anzuheben. Außerdem wollen sie eine faire Berechnung der Pausenzeiten erreichen. Zwar gilt die Pause ab dem Signalton, aber oft müssen die ArbeitnehmerInnen sehr weite Wege auf dem Werksgelände zurücklegen, um den Pausenraum zu erreichen. ●



Wacken 2013 – Musik und Gewerkschaften machen glücklich

Foto: IG Metall/Stephen Petrat

IG Metall auf Sommertour

Aktion. Die Festivalsaison 2015 hat begonnen. Hunderttausende Musikfans werden auch in diesem Jahr ihre Zelte aufschlagen, um ihre Lieblingsbands live zu sehen. Mit dabei ist auch die IG Metall. Seit mehreren Jahren ist die Gewerkschaft mit Informationsständen auf diversen Open-Air-Festivals und Stadtfesten vertreten. „Wir sind

verlässlicher Partner in der Arbeitswelt. Wir wollen aber auch zeigen, dass man mit der IG Metall feiern kann“, erklärt Jörg Weigand, IG Metall-Bereichsleiter Kampagnen.

Die Aktionen der IG Metall sind ein voller Erfolg. Nicht nur auf dem Wacken Open Air (28. Juli bis 1. August), dem größten Heavy Metal-Festival des Sommers, sondern

auch auf kleineren Veranstaltungen kommen viele Menschen an den Stand, um sich über die Gewerkschaft zu informieren oder über ihren Arbeitsplatz zu sprechen. „Für viele ist der Job eben auch in der Freizeit präsent“, betont Weigand. Auf jedem Festival werden neue Mitglieder gewonnen. Einen besonderen Clou hält die IG Metall für die Wacken-BesucherInnen bereit. Alle IG Metall-Mitglieder erhalten ein eigens kreierte Wacken-IG-Metall-Shirt – kostenlos versteht sich. Das bereitgestellte Kontingent war in den letzten Jahren immer innerhalb kurzer Zeit vergriffen. Insgesamt ist die IG Metall in diesen Sommer auf 25 Festivals, Stadtfesten und Konzerten dabei. Den „Tourplan“ der IG Metall mit allen weiteren anstehenden Events gibt es auf der Homepage. ●

www.bit.ly/igm_festival

Von den Menschen her denken

Die Digitalisierung der Arbeitswelt lässt sich nur gemeinsam mit den Beschäftigten und mit den Betriebs- und Personalräten gestalten. Davon ist Guntram Schneider, Arbeitsminister in Nordrhein-Westfalen, überzeugt.

Arbeit 4.0. Mit der sogenannten vierten industriellen Revolution stehen wir in den kommenden Jahren vor großen Herausforderungen. Es geht nicht nur um die technischen Möglichkeiten der Vernetzung, sondern auch um soziale und kulturelle Herausforderungen, die eine neue global vernetzte Art zu arbeiten mit sich bringen werden. Die Wirtschaft erhofft sich vom 4.0-Prozess in erster Linie bessere Chancen auf den Weltmärkten. Investitionen in IT und Software können aber nur ein Teil der Strategie sein. Entscheidender wird es sein, den Digitalisierungsprozess gemeinsam mit den Beschäftigten in Gang zu setzen.

Viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind skeptisch gegenüber der digitalen Vernetzung von Produktion und Vertrieb, die die Arbeitsprozesse mit immer leistungsfähigeren IT-Systemen, einer hochentwickelten Robotik und Sensorik, 3-D-Druckern, Clouds und Big Data neu organisiert. Diese Entwicklung läuft bereits. Ich bin mir aber sicher, dass die düsteren Prognosen einer menschenleeren Fabrik genau so wenig realistisch sind wie einst die Prognosen eines papierlosen Büros. Und doch müssen wir uns auf die Veränderungen einstellen, uns gut darauf vorbereiten, damit wir sie im Sinne der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestalten können. Ich bin überzeugt, dass Arbeit 4.0 viele Chancen und Verbesserungen für Beschäftigte bereit hält – Entlastung von eintöniger und körperlich schwerer Arbeit etwa oder eine bessere Unterstützung bei der Analyse und Lösung von Problemen.

Die Risiken der „Arbeitswelt 4.0“ will ich nicht wegdiskutieren. Und ich verstehe, dass diese Umbrüche Ängste hervorrufen. Aber ich finde auch: Angst ist kein guter Ratgeber. Und Maschinenstürmerei hat in der Geschichte auch nichts gebracht. Gesellschaftliche und technische Entwicklungen sind nicht aufhaltbar, aber gestaltbar, korrigierbar, besserbar. Die deutsche Wirtschaft wird aber nur dann nachhaltige Spitzenleistungen erzielen, wenn auch hier das Prinzip der Sozialpartnerschaft gelebt wird. Umso wichtiger ist es, dass Belegschaften rechtzeitig Strategien entwickeln, Interessen deutlich machen, sich einbringen und Betriebsräte und Gewerkschaften den Wandel mitgestalten. Die Beschäftigten müssen Teilhabe und Mitbestimmungsrechte ausüben können. Sie dürfen nicht zu Objekten technologischer Prozesse werden.

Diese Überlegungen waren für mich vor kurzem Anlass, zu einer Betriebsrätekonferenz zum Thema Arbeiten 4.0 einzuladen. 500 Betriebsräte diskutierten gemeinsam die drängenden Fragen: Wie ändert sich die Rolle von Beschäftigten? Wie können sie dauerhaft den komplexen Aufgaben gerecht werden? Welche Anforderungen stellen sich an Qualifizierung? Wie verändert 4.0 Mitbestimmungsprozesse? Wie die

Berufsfelder, die Arbeitsorganisation, die gesellschaftlichen Kräfteverhältnisse?

Noch ist offen, wie sich dieser Prozess entwickeln wird. Als Arbeitsminister will ich daher mit Unternehmen, Betriebsräten und ihren Gewerkschaften im Austausch bleiben, ich will zuhören, lernen, vermitteln. Eine zweite Betriebsrätekonferenz der Landesregierung mit dem Fokus auf die Digitalisierung im Dienstleistungsbereich ist in Vorbereitung.

Klar ist allerdings jetzt schon: Mit der vierten industriellen Revolution nimmt die Verschränkung von Freizeit und Arbeitszeit zu. Umso wichtiger ist es, den gesetzlichen Rahmen so zu gestalten, dass Menschen nicht unter die Räder einer immer rasanter und unübersichtlicher werdenden Arbeitswelt kommen, mit immer mehr freiberuflicher und flexibler Beschäftigung. Daher unterstütze ich den Gesetzesvorstoß der

„Die Beschäftigten müssen Teilhabe und Mitbestimmungsrechte ausüben können. Sie dürfen nicht zu Objekten technologischer Prozesse werden.“

Bundesregierung zur Eindämmung des Missbrauchs von Werkverträgen und Leiharbeit. Desweiteren muss sich der Arbeitsschutz rechtzeitig auf einen Veränderungsprozess einstellen. Immer ausdifferenziertere Arbeitsprofile, Home-Office, wechselnde Einsatzorte oder die Vermischung der privaten und betrieblichen Kommunikationsmittel machen Arbeitsschutzkontrollen schwieriger. Nicht zuletzt sind Anpassungen beim Arbeitsvertragsrecht, beim Betriebsverfassungsgesetz, bei der Berufsqualifizierung und Weiterbildung sowie bei der Arbeitszeitgestaltung denkbar.

Allerdings: Gesetzesänderungen allein sind keine Garantie für die Wahrung von Arbeitnehmerinteressen. Nur die betrieblichen Interessenvertretungen können konkreten Einfluss ausüben und Veränderungen herbeiführen. Es gilt also, sie stark zu machen. Deshalb hat die NRW-Landesregierung ein gemeinsames Pilotprojekt mit der IG Metall, der IG BCE, der NGG und dem DGB vereinbart, bei dem Betriebsrätinnen und Betriebsräte in konkreten Pilotbetrieben bei der Bewältigung von 4.0-Veränderungsprozessen aktiv begleitet werden sollen. Die Erkenntnisse dieser Prozesse werden allen Betriebsräten zu Gute kommen. Denn ein so tiefgreifender Veränderungsprozess wie der unter 4.0-Arbeitsbedingungen ist nur mit handlungsfähigen Betriebsräten insgesamt zu bewältigen, die die Digitalisierung der Arbeitswelt vom Menschen her denken. ●

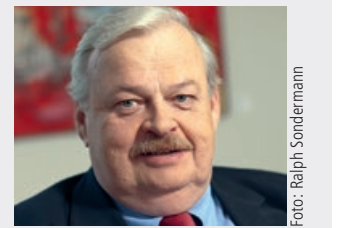


Foto: Ralph Sondermann

Guntram Schneider, 64, SPD, ist seit Juli 2010 Minister für Arbeit, Integration und Soziales in Nordrhein-Westfalen. Zuvor war der IG Metallers Vorsitzender des DGB-Landesbezirks NRW.

● MEHR ZUM THEMA

NRW als Vorreiter

Gemeinsam mit den Sozialpartnern will die Landesregierung von Nordrhein-Westfalen Strategien für den digitalen Wandel im Bundesland entwickeln. Eine gemeinsame „Allianz Wirtschaft und Arbeit 4.0“ soll die Veränderungsprozesse in der digitalisierten Arbeitswelt aktiv begleiten. Auftakt einer Reihe von Diskussionsveranstaltungen zum Thema war die Betriebsrätekonferenz „Digitalisierung – Vernetzung – Arbeit 4.0“ Ende Juni in Düsseldorf.

Noch sind es insbesondere große Unternehmen, die sich um die Gestaltung des 4.0-Prozess bemühen. So gaben in einer Umfrage 42 Prozent der Unternehmen mit einem Umsatz zwischen 50 und 125 Millionen Euro an, dass die Digitalisierung in ihrer Strategie keine Rolle spielt. Arbeitsminister Guntram Schneider will vor allem kleine und mittlere Unternehmen mit Beratungsangeboten bei der Digitalisierung unterstützen. Auch die Landesfachkräfteinitiative soll an die Anforderungen der Arbeitswelt 4.0 angepasst werden. Ein gemeinsames Pilotprojekt mit der IG Metall, der IG BCE, der NGG und dem DGB NRW richtet sich an Betriebsräte. In ausgewählten Unternehmen sollen sie bei der Bewältigung der Veränderungsprozesse unterstützt werden.

● IM NETZ

www.bit.ly/Arbeit_4_0_nrw

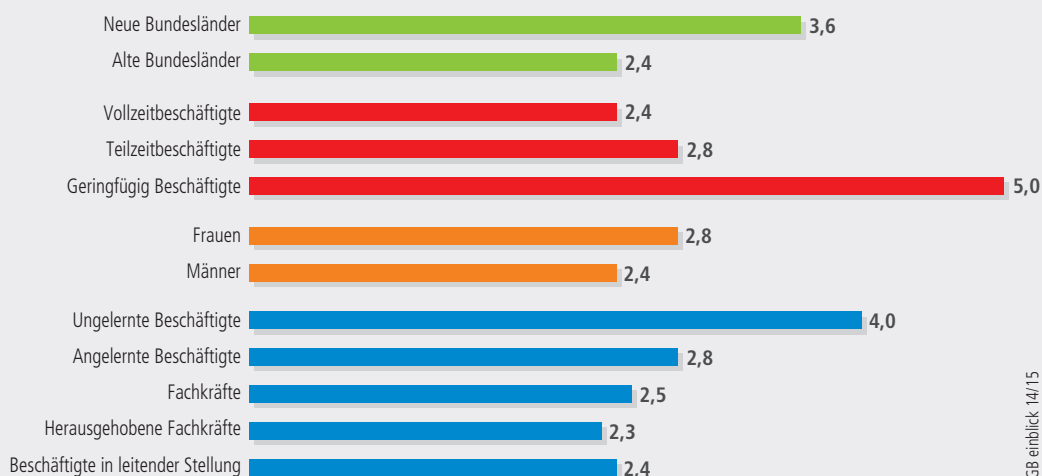
Strategien für den digitalen Wandel in NRW: Informationen des Landesarbeitsministeriums

— ● DIE DGB-GRAFIK —

Vor allem Beschäftigte in Niedriglohn-Branchen und MinijobberInnen profitieren vom gesetzlichen Mindestlohn. Insbesondere MitarbeiterInnen von Sicherheitsdiensten, TaxifahrerInnen und Beschäftigte in der Gastronomie bekommen mehr Geld. Das zeigen Daten des Statistischen Bundesamtes. Deutlich gestiegene Nominallöhne für ungelernete (+ 4 Prozent), für angelernte (+ 2,8 Prozent) sowie für geringfügig beschäftigte ArbeitnehmerInnen (+ 5 Prozent) sind ein weiteres Indiz, dass der Mindestlohn bei den Menschen ankommt.

Mindestlohn: Geringqualifizierte profitieren

Entwicklung der Nominallöhne nach Beschäftigtengruppen 2015 im Vergleich zum Vorjahr (jeweils 1. Quartal, in Prozent)



— ● DAS STEHT AN —

+++ Vom 17. bis 19. Juli steigt das **Tolpuddle Martyrs Festival** in Südengland. Mit viel Musik, Unterhaltung und Politik erinnert es an LandarbeiterInnen, die sich 1832 zu einem Arbeiterverein zusammenschließen wollten und deshalb verhaftet und nach Australien verbannt wurden. Die GEW Schleswig-Holstein organisiert Anreise und Festival-tickets. www.gew-sh.de

+++ „Freiheit statt Angst“ lautet das Motto einer **Demonstration gegen Überwachung** am 29. August in Köln. Das Bündnis #StopWatchingUs ruft zur Teilnahme auf, um gegen Überwachungswahn und für Transparenz zu demonstrieren. Unter anderem fordern die Bündnispartner, alle nationalen und internationalen Massenüberwachungsprogramme wie PRISM oder Tempora zu stoppen. www.cologne.stopwatchingus.info

+++ Am 1. September ist **Internationaler Antikriegstag**. An diesem Tag wird an den Beginn des Zweiten Weltkrieges 1939 erinnert. Der Gedenktag wurde in Deutschland auf Initiative des DGB 1957 erstmals begangen. Das Motto lautete damals „Nie wieder Krieg! Nie wieder Faschismus!“. www.dgb.de/antikriegstag

+++ Am 7. September tagt der **Deutsche Bundestag** erstmals wieder nach der Sommerpause. Zentrales Thema der ersten turnusgemäßen Sitzungswoche vom 7. bis 11. September sind die Beratungen über den Bundeshaushalt für das Jahr 2016. www.bundestag.de/tagesordnung

— ● SCHLUSSPUNKT —

„Wollen wir wirklich soweit kommen, dass wir über humanitäre Hilfe für ein Land reden, das seit über 30 Jahren Mitglied der EU ist? Humanitäre Hilfe – verstehen Sie, was das heißt? Wir nehmen einfach schon hin, (...) dass ein Mitgliedsland der EU ins Elend absinkt.“

Günter Verheugen (SPD), Ex-EU-Kommissar, am 6. Juli im Deutschlandradio Kultur über Griechenland

— ● FUNDSACHE —



„Die mögliche Vielfalt schädlichen staatlichen Handelns ist praktisch unbegrenzt“ – ungewöhnlich, wenn ein solcher Satz in einer vom Bundeswirtschaftsministerium (BMWi) mitfinanzierten Publikation zu lesen ist. Auf 20 Seiten informiert die Broschüre **„Hilfe, ich werde enteignet!“** deutsche Unternehmen, wie sie ihre Investitionen im Ausland schützen können. Es geht um den umstrittenen Investorenschutz, der in der Debatte über die Freihandelsabkommen TTIP und CETA in der Kritik steht. Herausgeber des Werks ist die von der Bundesregierung geförderte

Gesellschaft für Außenwirtschaft und Standortmarketing. Interessant, wo Steuergelder landen können: Geschrieben wurde die Broschüre ausgerechnet von den Anwälten der Hamburger Kanzlei, die gerade Vattenfall in der Investorenschutzklage gegen die Bundesrepublik vertritt. Der Energiekonzern verklagt den deutschen Staat wegen des Atomausstiegs auf Schadensersatz von mehr als vier Milliarden Euro. Bleibt noch anzumerken: Die Veröffentlichung ist aus dem Jahr 2011. Ressortchef war damals der Liberale Philipp Rösler. Erst vor einigen Wochen wurde die Broschüre von der BMWi-Webseite genommen – ob wegen des Inhalts oder der hohen Nachfrage ist nicht bekannt. www.einblick.dgb.de

IMPRESSUM einblick erscheint vierzehntäglich **Herausgeber:** DGB **Verlag:** Graewis Verlag GmbH
GeschäftsführerInnen: Anne Graef, Dr. Peter Wilke **Redaktion:** Anne Graef (verantwortl.), Dr. Lena Clausen, Sebastian Henneke
Redaktionelle Mitarbeit: Udo Böhlefeld, Birgit Böhret, Bernd Kupilas, Luis Ledesma
Redaktionsanschrift: Wallstraße 60, 10179 Berlin, Tel. 030/308824-0, Fax 030/30882420, Internet: www.einblick.dgb.de, E-Mail: redaktion@einblick.info
Anzeigen: Bettina Mützel, Tel. 030/859946-240, Fax 030/859946-100, E-Mail: bettina.muettel@berlin.de
Layout: zang.design **Infografik:** Klaus Niesen **Druck und Vertrieb:** PrintNetwork 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.
Die nächste einblick-Ausgabe erscheint am 7. September 2015. Aktuelle gewerkschaftspolitische Infos in der Sommerpause: www.einblick.dgb.de www.facebook.com/redaktioneinblick

Arbeitskampf

ver.di darf Charité bestreiken

Der Streik, zu dem die Gewerkschaft ver.di das Pflegepersonal der Berliner Charité aufgerufen hat, ist rechtmäßig und daher nicht zu untersagen. Ziel des Streiks ist der Abschluss eines Tarifvertrags, der eine Mindestausstattung der Stationen mit Pflegepersonal regelt. Die bestehenden Mantel- und Vergütungstarifverträge enthalten hierzu keine Regelungen und begründen daher auch keine tarifliche Friedenspflicht, die einen Streik ausschließen würde. Der Streik ist schließlich auch nicht unverhältnismäßig. Die bestehende Notfallvereinbarung stellt sicher, dass Patienten durch den Streik nicht zu Schaden kommen.

**Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Beschluss vom 24. Juni 2015 - 26 SaGa 1059/15**

Schwarzarbeit

Keine Gewährleistung

Wer einen Schwarzarbeiter beschäftigt, verstößt gegen das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz. Zwar kann ein Besteller, der aufgrund eines nichtigen Vertrags Zahlungen geleistet hat, von dem Unternehmer grundsätzlich die Rückzahlung verlangen. Dies gilt jedoch nicht, wenn der Besteller mit seiner Leistung gegen ein gesetzliches Verbot verstoßen hat. Auch für mangelhafte Arbeit kann der Auftraggeber nicht die Rückerstattung von bereits geleisteten Zahlungen verlangen.

**Bundesgerichtshof,
Urteil vom 11. Juni 2015 - VII ZR 216/14**

Hartz IV

Arbeitsgelegenheit nur mit Erfahrung

EmpfängerInnen von Hartz-IV-Leistungen dürfen keine Arbeitsgelegenheiten zugewiesen werden, die zur selbstständigen Kinder- und Seniorenbetreuung verpflichten, wenn weder berufliche Vorbildung noch sonstige Vorkenntnisse für diese Tätigkeiten vorhanden sind.

**Landessozialgericht Rheinland-Pfalz,
Beschluss vom 28. April 2015 - L 3 AS 99/15 B ER**

Hartz IV

Geld für Pflegekind wird angerechnet

Auch die für ein erstes Pflegekind bezogenen Leistungen für Pflege und Erziehung können als bedarfsminderndes Einkommen im Falle von Hartz IV berücksichtigt werden, soweit die Betreuung des Pflegekindes erwerbstätigkeitsähnlichen Charakter hat.

**Sozialgericht Leipzig,
Urteil vom 24. Februar 2015 - S 23 A 1676/14**

Zeugniserteilung

Arbeitnehmerentwurf ist maßgebend

Ein Vergleich, der den Arbeitgeber verpflichtet, ein Arbeitszeugnis entsprechend dem Entwurf des Arbeitnehmers zu erteilen, ist vollstreckungsfähig.

**Landesarbeitsgericht Nürnberg,
Beschluss vom 26. März 2015 - 5 Ta 5/15**

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Attest hat Beweiskraft

Bezweifelt der Arbeitgeber die Richtigkeit einer ärztlichen Bescheinigung, so muss er das beweisen. Die bloße Vermutung, das Attest sei nicht richtig, reicht nicht, um dieses zu entkräften.

Der Fall: Die Arbeitnehmerin war als Physiotherapeutin beschäftigt. Sie hatte ihr Arbeitsverhältnis selbst gekündigt und wollte bis zum Ende der Beschäftigung den Resturlaub nehmen. Das lehnte der Arbeitgeber aus organisatorischen Gründen ab. Vier Tage später legte die Angestellte eine Krankschreibung vor, die dann bis zum letzten Tag des Arbeitsverhältnisses verlängert wurde. Der Arbeitgeber verweigerte die Entgeltfortzahlung. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Die ärztlichen Atteste begründen die tatsächliche Vermutung, dass die Arbeitnehmerin während des attestierten Zeitraumes infolge Krankheit arbeitsunfähig war. Der bloße Umstand, dass es ein Zusammentreffen von verweigertem Urlaub und Krankheit gibt, reicht zur Anfechtung eines Attestes nicht aus. Der Arbeitgeber hat keine ausreichenden Tatsachen vorgetragen, die zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmerin Anlass geben könnten.

**Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz,
Urteil vom 26. November 2014 - 4 Sa 398/14**

Gesetzliche Unfallversicherung

Gespräch unterbricht Arbeitsweg

Führen Arbeitnehmer auf dem Arbeitsweg nach einem Verkehrsunfall Regulierungsgespräche mit einem Unfallbeteiligten, stehen sie in dieser Zeit grundsätzlich nicht mehr unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Der Fall: Die Arbeitnehmerin fuhr mit ihrem Wagen zur Arbeit. Wegen Glatteis kam es zu einer Kollision mit dem PKW einer dritten Person. Dabei entstand Blechschaden. Als sie aus dem Wagen ausstieg und sich in Richtung des anderen Unfallbeteiligten wandte, um die Unfallabwicklung zu regeln, wurde sie von einem nachfolgenden PKW erfasst und erlitt verschiedene Frakturen. Die Klage auf Anerkennung des Unfalls als Arbeitsunfall hatte keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Nach dem Aussteigen aus ihrem PKW wollte sich die Frau nicht in Richtung ihrer beruflichen Tätigkeit fortbewegen. Sie hatte die Absicht, die Unfallregulierung abzuwickeln. Dabei handelt es sich nicht nur um eine geringfügige Unterbrechung des Arbeitsweges, die unbeachtlich sein kann. Auch die Tatsache, dass ein Unfallbeteiligter zum Anhalten verpflichtet ist, erlaubt keine andere Beurteilung. Auch ein Versicherungsschutz als Nothelferin ist zu verneinen. Kraft Gesetzes sind auch Personen versichert, die bei Unglücksfällen oder gemeiner Gefahr Nothilfe leisten. Die Arbeitnehmerin wollte aber beim Aussteigen und der Kontaktaufnahme mit dem anderen Unfallbeteiligten objektiv keine bestehende Gefahr für dessen Gesundheit abwenden. Denn aus dem vorherigen Geschehen konnte nicht geschlossen werden, dass der andere Unfallbeteiligte erhebliche Verletzungen erlitten hatte. Es waren keine Anhaltspunkte ersichtlich, die ein sofortiges Eingreifen zur Abwendung erheblicher Gesundheitsgefahren erfordert hätten. Bereits vor dem Aussteigen war eine mündliche Kontaktaufnahme ohne Problem möglich, die keine Hinweise auf erhebliche Verletzungen ergab.

**Thüringer Landessozialgericht,
Urteil vom 29. Januar 2015 - L 1 U 778/13**



| 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 2016 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 über unser Onlineportal auf unserer Internetseite: www.igmetall.de >IG Metall >Job & Karriere >Freie Stellen >Bundesweit >Trainee-Programm – nehmen wir bis zum 10. September 2015 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