

Die Vergessenen am Arbeitsmarkt

Die relativ entspannte Lage auf dem Arbeitsmarkt täuscht über ein großes Defizit hinweg: Wer auf Hartz IV angewiesen ist, hat kaum vernünftige Chancen auf berufliche Förderung. Dabei bräuchten gerade diese Menschen dringend Hilfe auf dem Weg zurück in Arbeit.

Hartz-IV-System. Alle reden von Fachkräftemangel, doch Un- und Angelernte werden schnell vergessen. Einmal unten angekommen, wird vielen Hartz-IV-EmpfängerInnen der Weg zurück ins Berufsleben versperrt. Sie bekommen oft nicht die notwendige Förderung – selbst wenn sie gute Voraussetzungen mitbringen, wieder in der Berufswelt Fuß zu fassen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des DGB. „Der Grund ist das notleidende Hartz-IV-System“, erläutert Wilhelm Adamy, Autor der Studie. „Der Staat hat nach 2010 die Fördermittel in diesem System massiv zusammengestrichen.“ Deshalb ist bei der Arbeitsförderung eine gefährliche Schieflage entstanden: Wer noch Arbeitslosengeld empfängt, kann auf berufliche Förderung hoffen. Wer in das Fürsorgesystem abrutscht, hat deutlich schlechtere Chancen auf aktive Hilfe. Pro Kopf stehen in der Arbeitslosenversicherung fast doppelt so hohe finanzielle Mittel zur beruflichen Weiterbildung zur Verfügung wie im Hartz-IV-System.

Dass Arbeitslosenversicherte noch vergleichsweise gute Möglichkeiten haben, ist auch ein Verdienst der Gewerkschaften. In der Selbstverwaltung der Bundesagentur haben die DGB-VertreterInnen gerade in den vergangenen Jahren auf mehr Möglichkeiten zur Qualifizierung gedrängt und Sonderprogramme durchgesetzt. In den Jobcentern, die die Hartz-IV-Empfänger betreuen, gibt es diese Möglichkeiten der Information und Beteiligung durch Gewerkschaften nicht.

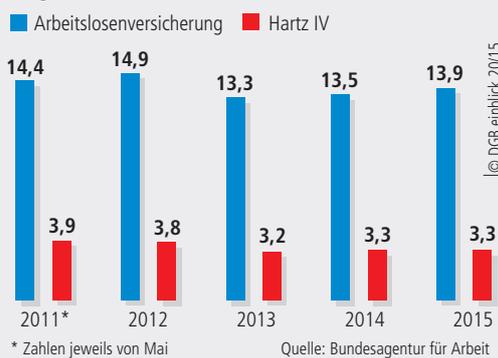
Viele Hartz-IV-Empfänger haben mit Handicaps zu kämpfen, etwa lange Krankheit und schlechte Berufsausbildung. Aber selbst jene, die gute Chancen hätten auf neue Arbeit nach einer Weiterbildung, werden be-

nachteiligt. Für jene, die die VermittlerInnen als „Förderkunden“ einstufen, werden im Arbeitslosensystem 1,6-mal mehr Mittel aufgewandt als für „Förderkunden“ auf Hartz IV.

Der DGB fordert deshalb eine Qualifizierungsoffensive im Hartz-IV-System. „Der Staat kann sich hier nicht mehr einfach zurückhalten“, sagt Annelie Buntenbach, Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB. „Hier wird zugelassen, dass eine große Gruppe von Menschen zurückbleibt. Das können wir nicht akzeptieren.“ ●

Schlechtere Chancen für Hartz-IV-BezieherInnen

Wiedereingliederungsquoten von Arbeitslosen – Abgänge aus Arbeitslosigkeit in eine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt oder in eine außerbetriebliche Ausbildung; jeweils im Vergleich zum Vormonat 2011 bis 2015 (Angaben in Prozent)



Die Wahrscheinlichkeit, aus der Arbeitslosigkeit in den ersten Arbeitsmarkt zurückzukehren, ist in der Arbeitslosenversicherung viermal höher als im Fürsorgesystem.

● INHALT

- 3 Gewerkschaften**
Offensiv für Mitbestimmung
- 5 Flüchtlinge**
Zugang zum Arbeitsmarkt
- 7 Vergaberecht**
Bundesregierung nutzt Spielraum nicht

Fundamentale Rechte erhalten

Europas Zukunft. Die Wunschliste des britischen Premierminister David Cameron für einen Verbleib Großbritanniens in der EU ist für den Europäischen Gewerkschaftsbund (EGB) ein Affront. Kritisch sieht der EGB vor allem die Forderung, die Freizügigkeit einzuschränken und ZuwandererInnen die Sozialleistungen zu streichen. Das schränke „fundamentale Rechte“ der EuropäerInnen ein, erklärt EGB-Generalsekretär Luca Visentini. „Die europäischen Gewerkschaften werden ihre nationalen Regierungen und die europäischen Institutionen auffordern, ihre Zustimmung zu verweigern.“ Die EU könne Cameron nicht zugestehen, die Rechte der ArbeitnehmerInnen aufzuweichen. „Wir werden hart dafür arbeiten, damit er das nicht erreicht“, so Visentini. ●

— ● PLUS/MINUS —

+ Um Werkverträge einzugrenzen, wünscht sich die Grünen-Abgeordnete **Beate Müller-Gemmeke** einen Gesetzentwurf der Regierung, der „endlich soziale Leitplanken auf dem Arbeitsmarkt“ schafft.

- „Die vorläufige Bilanz ist ausgesprochen positiv“, urteilen die bildungspolitischen Sprecher der CDU/CSU-Fraktion, **Albert Rupprecht (CSU)** und **Xaver Jung (CDU)**, über die 2008 gestartete Qualifizierungsoffensive für Deutschland.

— ● IM NETZ —

www.wageindicator.org
Weltweites Netzwerk mit Infos zu Löhnen und Gehältern

Ausbeutung ganz legal

Werkverträge. Pakete zustellen, auf Baustellen schuften, Schweine schlachten oder an einem Porsche mitschrauben: Die Zahl der Menschen, die unter schlechten Arbeitsbedingungen als Werkvertragsbeschäftigte Seite an Seite mit KollegInnen arbeiten, die für die gleiche Arbeit mehr verdienen und besser geschützt sind, nimmt zu. Das ist Missbrauch, sagen die Gewerkschaften, und DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach fordert „Leitplanken für Werkverträge“. Es geht nicht um ein generelles Verbot, sondern darum, diese Arbeitsform wieder auf das Maß zurückzuführen, für das sie gedacht war. Firmen können und sollen weiterhin Produkte und Dienstleistungen per Werkvertrag einkaufen – sofern diese Leistung nicht von den eigenen MitarbeiterInnen erbracht werden kann. „Aber“, so Buntenbach, „wir brauchen klare gesetzliche Kriterien, die den Missbrauch ausschließen“.

In der Metall- und Elektroindustrie werden nach einer Umfrage der IG Metall mittlerweile in drei Viertel aller Betriebe Arbeiten auf der Grundlage von Werkverträgen ausgelagert. Der Automobilindustrie, für die lange Zeit ein Spruch wie „I schaff beim Daimler“ ein Qualitätszeugnis für ihren Umgang mit den Beschäftigten war, ist heute offenbar die Identifikation ihrer MitarbeiterInnen mit dem Unternehmen nichts mehr wert. Das „System Werkvertrag“, so die IG Metall, führt dazu, dass die gleiche Arbeit am gleichen Ort unterschiedlich bezahlt wird. Und Arbeitsschutz ist für die KollegInnen mit Werkvertrag meist ein Fremdwort. Die



Die DGB-Kampagne „Finde den Fehler“ startet im November.

neue Strategie der Unternehmen heißt „On-Site-Outsourcing“. Das bedeutet, die Arbeit wird an Drittfirmen ausgelagert. ver.di erlebt dies gerade in Krankenhäusern: Immer mehr Beschäftigte, auch aus höher qualifizierten Berufsgruppen, werden in tariflose Tochterfirmen, sogenannte Servicegesellschaften, ausgegliedert.

Der DGB setzt darauf, dass Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) ihr Versprechen hält und noch in diesem Jahr einen entsprechenden Gesetzentwurf vorlegt. Der sollte nicht nur klare Abgrenzungen zum Missbrauch beinhalten. Die Gewerkschaften erwarten, dass auch die Rechte der Betriebsräte gestärkt und Kontroll- und Klagerechte ausgeweitet werden. ●

! www.dgb.de/-/0tl

Ziel nicht ganz erreicht

Betriebsrente. Der DGB hält die geplante Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie für „insgesamt sachgerecht“. Das geht aus der DGB-Stellungnahme hervor. Schwerpunkt der Richtlinie ist die betriebliche Altersversorgung. Der DGB sieht aber auch Schwächen. So werde das im Koalitionsvertrag formulierte Ziel, die betriebliche Altersversorgung zu stärken, nicht erreicht. Ein weiteres Problem löst die Richtlinie ebenfalls nicht: Sie ändert nichts daran, dass die Mehrheit der in der EU mobilen ArbeitnehmerInnen kaum von betrieblicher Altersversorgung profitiert. Es geht um diejenigen, die als entsendete ArbeitnehmerInnen grenzüberschreitend arbeiten. ●

! www.bit.ly/Anhörung_Mobilität

Mehr Transparenz

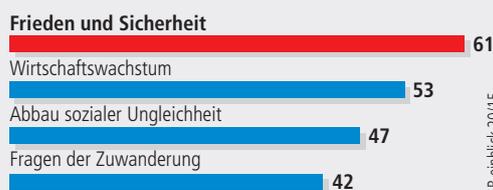
Gesetzgebung. Die deutsche Gesetzgebung bekommt von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit (OECD) weitgehend gute Noten. Beim Bürokratieabbau und der Folgenabschätzung von Regulierungen sei die Regierung gut vorangekommen. Ein Lob gab es auch dafür, dass die Gesetze darauf überprüft werden, ob sie ihr Ziel erfüllen. Nachholbedarf sieht die OECD bei der Beteiligung der Öffentlichkeit. Auch wenn Sozialpartner, Experten und Verbände zu den Gesetzentwürfen angehört werden, bleibe die „breite Öffentlichkeit“ außen vor. ●

Stimmen für Europa

Befragung. Die Bertelsmann-Stiftung fragte im Juli rund 12 000 EuropäerInnen, wie ihr Verhältnis zu Europa ist. 71 Prozent gaben dabei an, dass sie bei einem Referendum in ihrem Land für die EU-Mitgliedschaft stimmen würden. Auch der Euro wurde positiv bewertet. 63 Prozent der Befragten im Euro-Raum möchten diese Währung behalten. Doch die hohen Zustimmungsraten bedeuten nicht, dass die Menschen mit der europäischen Politik zufrieden sind. 72 Prozent finden, die Politik gehe „in die falsche Richtung“. Einen EU-Präsidenten, der von allen BürgerInnen gewählt würde, lehnt die Mehrheit ab. ●

Für Frieden in Europa

Die wichtigsten Aufgaben der Europa-Politik aus Sicht der Bevölkerung – EU 28 (Anteile in Prozent)



Quelle: Repräsentative Befragung der Bertelsmann-Stiftung 2015

© DGB einblick 2015

Frieden und Sicherheit sind den EuropäerInnen besonders wichtig. Sie schätzen aber auch die offenen Grenzen (46 Prozent) und den freien Handel (45 Prozent).

EU: Datenschutz in Gefahr

Die EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DS-GV) geht in die Zielgerade. Nachdem das EU-Parlament zugestimmt hat, könnte sie bis Ende 2015 verabschiedet werden. Der DGB verlangt Änderungen. Bessere aktuell geltende Schutzstandards könnten außer Kraft gesetzt werden. Ein Punkt der Verordnung alarmiert vor allem die Interessenvertretungen: Die Arbeitgeber können die persönlichen Daten der Beschäftigten erheben und verarbeiten – wenn diese einwilligen. Eine Regelung, die ArbeitnehmerInnen massiv unter Druck setzen könnte.

● TELEGRAMM

Etwa jeder fünfte Deutsche war in Deutschland 2014 von **Armut oder sozialer Ausgrenzung** bedroht – trotz Rekordbeschäftigung. Das belegen die neuesten Zahlen des Statistischen Bundesamtes.

Variowohnung ist das Zauberwort, das künftig für StudentInnen und Azubis die Wohnraumnot beenden soll. Für diese Kleinstwohnungen gibt es 120 Millionen Euro im För-

dertopf des Bundesbauministeriums. Die Warmmiete soll auf 260 Euro gedeckelt werden.

Ein **Entgeltgleichheitsgesetz** fordert die Bundestagsfraktion von Bündnis 90/Die Grünen. Dazu gehört auch die Forderung, die Tarifpartner zu verpflichten, alle künftigen und bestehenden Tarif- und Firmenverträge auf Entgeltdiskriminierung zu überprüfen.

Offensiv für Mitbestimmung

Mit der „Offensive Mitbestimmung“ wollen DGB und Gewerkschaften die Mitbestimmung in Deutschland ausbauen und weiterentwickeln. In einem Diskussionspapier hat der DGB jetzt die Debatte um eine Reform der Betriebsverfassung und der Unternehmensmitbestimmung eröffnet.

Reformen. Betriebs- und Personalräte sowie ArbeitnehmervertreterInnen in den Aufsichtsräten sorgen dafür, dass es in der Arbeitswelt fair zugeht. „Mitbestimmung stärkt die Beschäftigten und nutzt auch den Unternehmen“, sagt der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Doch immer häufiger stoßen die Arbeitnehmervertretungen an Grenzen, reichen ihre Rechte und Einflussmöglichkeiten nicht mehr aus. Die Arbeitswelt verändert sich rasant, auch die Herausforderungen für die ArbeitnehmervertreterInnen haben sich massiv geändert. Die Zeit ist reif für gesetzliche Reformen – das gilt sowohl für die betriebliche Mitbestimmung, verankert im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), als auch für die Unternehmensmitbestimmung in den Aufsichtsräten.

DGB und Gewerkschaften haben deshalb die Offensive Mitbestimmung gestartet. Ziel ist es, die Mitbestimmung in Deutschland auszubauen und weiterzuentwickeln. So brauchen die ArbeitnehmervertreterInnen in den Aufsichtsräten neue Instrumente, um mit den global agierenden Unternehmensführungen mithalten zu können – zumal immer mehr Unternehmen Schlupflöcher im europäischen Gesellschaftsrecht nutzen, um die Mitbestimmung zu umgehen. Betriebsräte sollten mehr Rechte haben, um gegen den Missbrauch von Werkverträgen und Leiharbeit vorgehen zu können. Immer häufiger verhindern zudem Arbeitgeber Betriebsratswahlen. Das ist zwar illegal, aber solange die Staatsanwaltschaften Verstöße gegen das BetrVG als Kavaliersdelikt betrachten, wird sich daran nichts ändern.

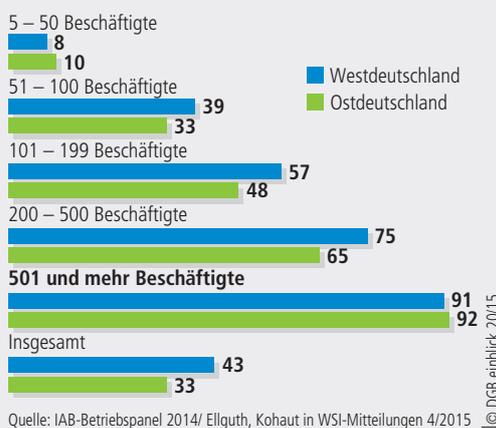
Seit langem fordern die Gewerkschaften, gesetzliche Mitbestimmungsrechte auszuweiten. Die letzte Reform der Betriebsverfassung liegt 15 Jahre zurück. Mit der Novelle wurden unter anderem die Arbeitsbedingungen der Betriebsräte verbessert. Bis heute wurden diese Verbesserungen nicht auf die Personalvertretungsgesetze übertragen. Und schon 2001 war aus Sicht der Gewerkschaften die Reform der Betriebsverfassung nicht ausreichend. Das gilt heute umso mehr – angesichts von Digitalisierung und Globalisierung. Dennoch hat sich die Große Koalition „für Stillstand entschieden“, so Reiner Hoffmann, und im Koalitionsvertrag keine substanziellen Reformen der Mitbestimmung vorgesehen.

Umso wichtiger ist es, im Vorfeld der nächsten Bundestagswahlen einen Forderungskatalog zu entwickeln. Einen ersten Vorschlag dazu hat jetzt der DGB vorgelegt (www.dgb.de/-/Ot6). Zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes bringt der DGB zahlreiche konkrete Vorschläge ein. Ziel ist, die betriebliche Mitbestimmung auszuweiten. So schlägt der DGB vor, das vereinfachte Wahlverfahren für alle Betriebe bis 100 Beschäftigte obligatorisch vorzuschreiben. Um zu verhindern, dass

Beschäftigte vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt werden, wenn sie einen Betriebsrat gründen wollen, schlägt das DGB-Papier vor, dass Initiatoren von Betriebsratswahlen ihre Absicht bei einem neutralen Dritten, etwa einem Notar, hinterlegen können. Die Behinderung von Betriebsratswahlen ist bereits heute rechtswidrig, dennoch wird sie selten strafrechtlich sanktioniert. Der DGB fordert, dass solche Behinderungen künftig von

Vor allem in Großbetrieben

Anteil der Beschäftigten, die von einem Betriebsrat vertreten werden, nach Betriebsgrößenklassen in West- und Ostdeutschland 2014 (Angaben in Prozent)



Je größer ein Betrieb ist, umso besser ist auch die Chance der Beschäftigten, von einem Betriebsrat vertreten zu werden. Während nicht mal jede/r zehnte Beschäftigte in Betrieben mit fünf bis 50 Beschäftigten von der Vertretung durch einen Betriebsrat profitiert, sind es in Unternehmen mit 500 Beschäftigten und mehr über 90 Prozent.

Amts wegen verfolgt werden, ohne dass Beschäftigte ihre Arbeitgeber anzeigen müssen. Der DGB will zudem mehr Informations- und Beteiligungsrechte bei Werkverträgen und Leiharbeit wie auch mehr Möglichkeiten, für Gleichstellung und gute Arbeit initiativ zu werden.

Die Forderungen sollen nun mit betrieblichen und gewerkschaftlichen PraktikerInnen diskutiert werden. Ein solcher „Praxistest“ sei von „zentraler Bedeutung“, so Reiner Hoffmann. Mit den Erfahrungen und der Hilfe aus der Praxis „werden wir in der Lage sein, die Mitbestimmung weiterzuentwickeln – damit wir die Arbeit der Zukunft gestalten können“.

IM NETZ

www.betriebsraetetag.de/

Infos zu Betriebsrätetag und -preis 2015

www.bit.ly/br-preis2016

Ausschreibung zum Betriebsrätepreis 2016

www.dgb.de/extra/offensive-mitbestimmung

DGB-Homepage zur Offensive Mitbestimmung

Betriebsräte gewinnen

Gute Praxis. Während Politik und Gesellschaft debattieren, wie etwa Digitalisierung und demografischer Wandel bewältigt werden können, gestalten Betriebsräte diese Herausforderungen längst. Nicht umsonst gilt die betriebliche Mitbestimmung als Erfolgsmodell.

Herausragende Beispiele dieses Engagements werden jährlich mit dem „Deutschen Betriebsräte-Preis“ ausgezeichnet, der Ende Oktober auf dem Betriebsrätetag vergeben wurde. Gold erhielt in diesem Jahr der Betriebsrat des Werks Salzgitter der „Volkswagen AG“. Durch die engagierte Mitarbeit der ArbeitnehmervertreterInnen gibt es im VW-Werk nun eine neue Montagelinie, die ergonomisch an die Bedürfnisse älterer und gesundheitlich eingeschränkter MitarbeiterInnen angepasst ist.

Der Betriebsräte-Preis in Silber ging an den Betriebsrat der „Conditorei Copenrath & Wiese“. Die ArbeitnehmervertreterInnen haben beim Verkauf des Unternehmens eine Gesamtbetriebsvereinbarung abgeschlossen, mit der Arbeitsplätze gesichert werden konnten. Der Einsatz wurde auch von den anwesenden TeilnehmerInnen des Betriebsrätetags honoriert. Der Betriebsrat von „Copenrath & Wiese“ erhielt den diesjährigen Publikumspreis.

Über den dritten Platz konnten sich die Betriebsräte der „Kliniken Nordoberpfalz AG“ aus Erbendorf freuen. Sie haben sich erfolgreich gegen Arbeitsüberlastung und Hetze des Pflegepersonals eingesetzt. Per Gefährdungsanzeige und einem Ultimatum konnten sie den Arbeitgeber unter anderem dazu bringen, mehr Personal einzustellen.

Mit Sonderpreisen wurden die Betriebsräte der Bayer Vital GmbH, der VARTA Microbattery GmbH, der Bosch Rexroth AG und der Gesamtbetriebsrat der Deutschen Telekom AG ausgezeichnet. Vergeben wird der Preis von der Zeitschrift *Arbeitsrecht im Betrieb* (AiB).

Willkommen in Sachsen

Bautzen. „Budyšin wostanje pisany – Bautzen bleibt bunt“ heißt es in sorbisch und deutsch auf Flugblättern und der Website der ostsächsischen Initiative für ein buntes und demokratisches Bautzen. Einer der Mitinitiatoren ist Karl-Heinz Biesold, 66 (Foto).

Integration fängt für den ehemaligen Leiter der ver.di-Bundesfachgruppe Schifffahrt vor allem mit



Fotos: privat

Aktiv gegen Rechts: die Initiative für ein buntes und demokratisches Bautzen

dem Erwerb der Sprache an. Das war der Einstieg bei „Bautzen bleibt bunt“. „Zunächst hatte man mich wegen meiner Englisch-Kenntnisse um Übersetzungshilfe gebeten. Heute bin ich als Übersetzer, Deutschlehrer, Koordinator, Einkaufshelfer, Ansprechpartner und Pate für die Geflüchteten im Landkreis Bautzen

unterwegs.“ Ihm liegt diese Rolle. Schon 1989 hat er direkt nach der Wende die neue Transportarbeitergewerkschaft in der ehemaligen DDR aufgebaut, die dann später erst mit der ÖTV und mit ihr zu ver.di fusionierte. Der Landkreis Bautzen braucht solche Organisationstalente, auch und gerade in der aktuellen Situation. Flächenmäßig ist es der größte Landkreis des Freistaates, knapp 2000 AsylbewerberInnen (Stand Oktober 2015) leben derzeit in dieser Region. Sie kommen aus 35 Ländern. Insgesamt liegt der Ausländeranteil bei 1,6 Prozent der EinwohnerInnen.

Vor allem die dezentral untergebrachten AsylbewerberInnen brauchen intensive Unterstützung, deshalb hat sich der immer noch ehrenamtliche Funktionär der Internationalen Transportarbeiterföderation (ITF) zur Übernahme der Patenschaften entschieden. Denn was viele der Betroffenen – und auch viele Deutsche – verzweifeln lässt, schreckt ihn nicht: die Bürokratie. So kann der inzwischen gegründete Verein „Willkommen in Bautzen“ auch beim zweiten wichtigen Schritt zur Integration erste Erfolge verzeichnen. „In Gesprächen mit der Arbeitsagentur, dem Jobcenter und Unternehmern der Region ist es uns gelungen, erste Flüchtlinge in einen Job zu vermitteln.“ ●

www.willkommeninbautzen.de



Experten helfen KMU

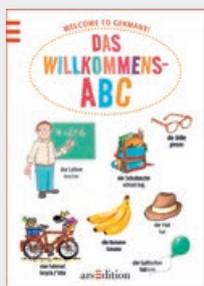
Beratungsangebot. Der eine Betrieb findet einfach keine Auszubildenden mehr, in einem anderen fragt sich die Leitung, wie man mit der alternden Belegschaft umgehen soll. Nicht nur der demografische Wandel stellt gerade kleine und mittlere Unternehmen vor große Herausforderungen. Das Beratungsprogramm „unternehmensWert:Mensch“ bietet bundesweit Unterstützung bei einer mitarbeiterorientierten Personalpolitik. Die Erstberatung ist kostenlos, weitere Beratungen werden bezuschusst. Das Förderprogramm des Bundesarbeitsministeriums ermöglicht es kleinen und mittelständischen Unternehmen, dringend benötigtes Expertenwissen nachzufragen. Das Beratungsangebot umfasst Personalführung, Gesundheit, Chancengleichheit und Diversity sowie Wissen und Kompetenz. ●

www.unternehmens-wert-mensch.de

WillkommensABC

Das WillkommensABC aus der arsEdition möchte allen Neuankömmlingen in Deutschland einfach, schnell und ansprechend einen ersten Zugang zur deutschen Sprache bieten. Über 150 Alltagsbegriffe auf Deutsch und Englisch für Flüchtlingskinder und ihre Familien.

Kostenloser Download: www.willkommensABC.de



● INTERREGIO

Positiv bewertet der **DGB Rheinland-Pfalz** den vorgelegten **Entwurf des Landesgleichstellungsgesetzes**. Es sei allerdings schwer nachzuvollziehen, „dass das Gesetz nicht auch auf den Bereich der Hochschule ausgedehnt werden soll“, kommentiert der Bezirksvorsitzende **Dietmar Muscheid**. www.rheinland-pfalz-saarland.dgb.de

Mit Blick auf die Zukunftsfähigkeit des Wirtschafts- und Industrie-Standortes Nordrhein-Westfalen appellieren der **DGB NRW** und die Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen an die Landesregierung, die Sanierung und den Ausbau einer **wettbewerbsfähigen Infrastruktur** sowohl für den Güter- als auch für den Personenverkehr oben auf die Agenda zu setzen. www.nrw.dgb.de

Gewerkschaften und Kirchen im **DGB Nord** treten für **hohe arbeits- und sozialrechtliche Maßstäbe** ein. Die Ausnutzung unterschiedlicher Lohn- und Arbeitsbedingungen auf dem europäischen Arbeitsmarkt müsse eingedämmt werden, heißt es in einer gemeinsamen Erklärung der **Evangelisch-Lutherischen Kirche (Nordkirche), des Erzbistums Hamburgs und des DGB Nord**.

www.nord.dgb.de

Zukunftsdebatte im Kino

Arbeit 4.0. Unter dem Motto „Arbeit weiter Denken“ hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) in Berlin das Filmfestival „Futurale“ eröffnet. Ein Jahr lang werden sieben Dokumentarfilme in 25 Städten gezeigt. Im Anschluss an die Filme diskutieren ExpertInnen aus den Regionen in etwa 175 Veranstaltungen über das Thema Arbeit 4.0. Die Futurale ist Teil der vom BMAS initiierten Zukunftsdebatte über die künftige Gestaltung der Arbeitswelt. Den Dialogprozess hat das BMAS mit der Veröffentlichung des Grünbuchs **Arbeiten 4.0** im April begonnen. BürgerInnen sind ebenso wie Fachleute eingeladen, ihre Ideen einzubringen. Die Ergebnisse werden in das Weißbuch **Arbeiten 4.0** einfließen, das Ende 2016 Handlungsoptionen für die Gestaltung der Arbeitswelt der Zukunft zeigen soll. ●

www.arbeitenviernull.de/filmfestival.html

● BUCHTIPP



Jürgen Bruhn: Die Bestie zähmen. Wege aus dem Raubtierkapitalismus in eine neue Ökonomie. Tectum-Verlag, 240 Seiten, 16,95 Euro.

Die alten Leitbilder vom grenzenlosen Wachstum, von gnadenloser Konkurrenz und von der Profitmaximierung um jeden Preis sind am Ende. Davon ist Autor Jürgen Bruhn überzeugt.

Das System vom Wachstums- und Wettbewerbskapitalismus werde in 50 Jahren als primitiv, eng und menschenverachtend gelten, glaubt er. Sein Maßnahmenkatalog gegen ein unmenschliches Wirtschaftssystem orientiert sich an historischen Vorbildern wie Mahatma Gandhi und Martin Luther King. „Die neue Ökonomie wird auf Dialog und Kooperation gegründet sein“, ist sich Bruhn sicher.

Arbeitsmarkt zweiter Klasse

Auf die erste große herzliche Umarmung der Flüchtlinge durch Wirtschaft und Politik folgt die Ernüchterung. Die hochwillkommenen neuen Arbeitskräfte sollen zwar schnell integriert werden, doch zu Bedingungen, die der DGB nicht akzeptiert.

Arbeitsmarktintegration. DGB und Gewerkschaften – allen voran Betriebsräte, Jugendvertretungen und Vertrauensleute – bemühen sich, die großen Worte von Politik und Wirtschaft zur Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt vor Ort umzusetzen. Zwei Ziele gilt es, zu erreichen: Über eine schnelle Integration soll das Leben der Flüchtlinge in Deutschland und mit den Deutschen für beide Seiten positiv gestaltet werden. Zudem soll den Geflüchteten die Chance geboten werden, für sich selbst zu sorgen.

Die Fachkräfte, die sich die Wirtschaft wünscht und, wie sie betont, dringend benötigt, werden aber nach der Verabschiedung des Asylpaktes Ende Oktober so schnell nicht zur Verfügung stehen. „Mit dem Asylpaket wurden Arbeitsverbote für Flüchtlinge sogar ausgeweitet“, kritisiert Annelie Buntenbach, im DGB-Vorstand für Migration zuständig. Zwar wurden einige neue Regelungen geschaffen, um Flüchtlinge schneller in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Allerdings gelten sie nur für Asylsuchende mit einer guten Bleibeperspektive.

Folgt die Politik dem neuesten Gutachten der Wirtschaftsweisen, könnte sich die Situation für Flüchtlinge noch verschärfen (siehe Kasten). Eine „perfade Idee“, nennt DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell den

Vorschlag. Der DGB bleibe dabei: „Der Mindestlohn ist das Mindeste für jeden, der in Deutschland arbeitet – egal, woher er kommt, wie alt er ist oder welche Qualifikation er mitbringt.“

Doch es geht nicht nur um den Missbrauch von Flüchtlingen als Billigarbeitskräfte. DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach betont, dass die Integration früh beginnen muss. Und zwar unabhängig davon, ob die Menschen, die Asyl benötigen, als Flüchtling

anerkannt sind oder noch nicht. Sofort nach der Registrierung müssten ihre Kompetenzen geprüft und ihre Fähigkeiten gefördert werden. Sprachkurse sollten umgehend nach der Ankunft beginnen. Es geht auch um junge Flüchtlinge, die eine Ausbildung benötigen. Doch die Forderung der Gewerkschaften, über das Aufenthaltsrecht sicherzustellen, dass sie während ihrer gesamten Ausbildungszeit bleiben dürfen und eine Chance erhalten, danach auch in ihrem Beruf in Deutschland arbeiten zu können, hat die Bundesregierung in ihrem Asylpaket nicht aufgegriffen.

Mit dem Asylpaket vom Oktober hat die Bundesregierung insgesamt die Chancen der Arbeitsmarktintegration noch einmal verschlechtert, kritisiert Buntenbach. Dies wiegt umso schwerer, da die derzeitige desolante Situation bei den zuständigen Behörden dazu führt, dass Flüchtlinge meist länger als geplant in den Erstaufnahmeeinrichtungen bleiben müssen. Mit den Änderungen durch das Asylpaket wurde der Weg zu einer Ausbildung oder Beschäftigung nochmals erschwert. ●

www.dgb.de/-/DBE

Willkommen beim
DGB-Bildungswerk NRW



Wahlvorstandsschulung für die Personalratswahlen 2016

Gute Personalratsarbeit lebt von engagierten Menschen, die sich begeistert und persönlich einsetzen, um in der Arbeitswelt etwas zu bewegen. Um wirklich erfolgreich zu sein, ist aber auch eine Menge Sachkenntnis und Rechtswissen nötig. Genau das vermitteln unsere Seminare.

Aktuelles Wissen für eine rechtssichere Wahl

Unsere Referentinnen und Referenten bringen bestes Fachwissen und Erfahrung aus der beruflichen Praxis mit. Anhand rechtlich geprüfter Unterlagen vermitteln sie das erforderliche Wissen, damit die Wahl ordnungsgemäß durchgeführt werden kann.

Die Schulung ist auch für erfahrene Wahlvorstandsmitglieder empfehlenswert, da immer die neueste Rechtsprechung vermittelt wird.

Themen

- Vorbereitung der Personalratswahlen
- Rechte der Wahlvorstände
- Aufgaben des Wahlvorstandes
- Fristen und Fristenberechnung
- Wahlausschreiben
- Wählerverzeichnis
- Personenwahl oder Listenwahl
- Ermittlung des Wahlergebnisses
- Konstituierende Sitzung



Termine:

Schulungen nach BPersVG
Schulungen nach LPVG NRW
direkt unter www.personalratswahl-nrw.de

Veranstalter:

DGB-Bildungswerk NRW e.V. in Kooperation mit
ver.di Landesbezirk NRW, Abteilung Bildung

Ansprechpartner:

Jörg Richerzhagen, Telefon: 0211 17523-212
Sascha Steffens, Telefon: 0211 17523-311
verdi@dgb-bildungswerk-nrw.de

Anmeldung per Post, Fax oder online:

DGB-Bildungswerk NRW e.V.
Bismarckstraße 77, 40210 Düsseldorf
Fax: 0211 17523-261 oder direkt unter
www.personalratswahl-nrw.de



— ● KURZ & BÜNDIG —

IG Metall hat die BDA wegen ihrer Haltung zum Arbeitsschutz kritisiert. „Arbeitsbelastungen müssen abgebaut und nicht geleugnet werden“, so IG-Metall-Vorstand Hans-Jürgen Urban. Die Arbeitsunfähigkeitstage infolge psychischer Störungen seien innerhalb eines Jahres um rund ein Drittel auf 79 Millionen bundesweit gestiegen.

Als unzureichend charakterisiert die IG BAU die Vorschläge der Koalitionsarbeitsgruppe „Flexible Übergänge vom Erwerbsleben in den Ruhestand“. „Für Menschen, die durch lebenslange harte Arbeit weit vor dem 63. Lebensjahr nicht mehr arbeiten können, gibt es kein zufriedenstellendes Angebot“, so der Vorsitzende Robert Feiger.

ver.di-Bundesvorstandsmitglied Ute Kittel hat den tätlichen Angriff eines Vonovia-Personalreferenten auf eine hauptamtliche Gewerkschaftssekretärin als „traurigen Höhepunkt eines gewerkschaftsfeindlichen Kurses“ kritisiert. Der Mitarbeiter eines der größten Wohnungsunternehmen Deutschlands hatte bei einer Betriebsversammlung die Gewerkschafterin bedrängt. Sie hat Anzeige wegen Körperverletzung gestellt.

„Um Integrationskurslehrkräfte angemessen zu beschäftigen und zusätzliche Lehrkräfte zu gewinnen“, so die GEW, „muss die Trägerpauschale auf 4,40 Euro je Kursteilnehmer angehoben werden.“ Nach Abzug der Sozialabgaben bleibe vielen der akademisch qualifizierten Lehrkräfte von den Honoraren ein Einkommen, das knapp über dem Hartz-IV-Niveau liegt.

EVG zieht positive Bilanz

Gewerkschaftstag. Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) hat auf ihrem kleinen Gewerkschaftstag eine positive Bilanz ihrer Arbeit der letzten Jahre gezogen. „Gemeinsam haben wir viel erreicht“, sagte der EVG-Vorsitzende Alexander Kirchner vor den gut 600 Delegierten in Fulda. Die EVG habe in der zurückliegenden Tarifrunde bewiesen, dass sie die gestaltende Kraft in der Branche sei. „Unser Abschluss mit der Deutschen Bahn gilt für alle Beschäftigten, so haben wir die Spaltung der Belegschaft abermals verhindert“, stellte Kirchner fest.

Im Busbereich konnte die EVG ihre tarifpolitischen Forderungen ebenfalls durchsetzen, häufig aber erst nach Warnstreiks. „Wenn Verhandlungen nicht mehr weiterführen, gehen wir auch auf die Straße“, so Kirchner. Erfolge gab es auch in der politischen Arbeit. „Im

Februar 2014 haben wir gemeinsam mit zahlreichen anderen Gewerkschaften in Europa gegen die Trennung von Netz und Betrieb demonstriert, jetzt ist diese Forderung endlich vom Tisch“, betonte Kirchner.

Der schleichenden Ausweitung von Werkverträgen, Subunternehmerleistungen und Leiharbeit im Bahnbereich sagt die EVG den Kampf an. „Wir werden nicht zulassen, dass die von uns erkämpften Tarif- und Sozialstandards von einzelnen Eisenbahnverkehrsunternehmen unterwandert werden“, sagte der EVG-Vorsitzende. Beim Konzernumbau der Deutschen Bahn sei die Einhaltung der Tarif- und Sozialstandards für die EVG entscheidendes Kriterium. „Wir werden keine Entscheidung mittragen, die gegen diese Vereinbarungen verstößt oder diese auch nur in Frage stellt“, unterstrich Kirchner. ●

— ● IM BLICKPUNKT —



Der „Konvoi der Solidarität“ machte am ersten November-Wochenende mit seinen prall gefüllten Transportern der britischen Royal Mail Station in Bonn. Die britische Communication Workers Union (CWU) und der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) transportierten Hilfsgüter aus einer Spendensammlung nach Istanbul. Sie bekundeten so ihre Solidarität mit den Flüchtlingen in der Türkei und den Opfern des Anschlags vom 10. Oktober in Ankara. Bei dem Anschlag auf eine von türkischen Gewerkschaften veranstaltete Friedensdemonstration waren mehr als 80 Menschen ums Leben gekommen. Der Bonner DGB-Vorsitzende Ingo Degenhardt freute sich, dass der „Konvoi der Solidarität“ auch in Bonn hielt: „In der Region Bonn/Rhein-Sieg engagieren sich viele GewerkschafterInnen ehrenamtlich in der Flüchtlingsarbeit.“



Gesetzgeber muss nachbessern

Uni-Nachwuchs. Der DGB hat die Bundesregierung aufgefordert, den Anfang November vorgelegten Entwurf des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes zu korrigieren. „Exzellente Wissenschaft braucht exzellente Arbeitsbedingungen“, so die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. Ziel des Gesetzes müsse es sein, die Befristung von Arbeitsverträgen zu regeln, die einer wissenschaftlichen Qualifizierung dienen sollen. Der DGB fordert die Bundesregierung auf, eine verbindliche Mindestlaufzeit für die Zeitverträge gesetzlich zu verankern. Verträge für die Promotion oder in der Post-Doc-Phase müssten mindestens drei Jahre laufen. ●

Bilateral

Kooperation. Die Wirtschafts- und Arbeitsminister von Deutschland und Frankreich wollen verstärkt zusammenarbeiten – die Gewerkschaftsbünde beider Länder auch. Auf dem deutsch-französischen Gewerkschaftsforum Mitte November haben DGB, CGT, CFDT, FO, CFTC und UNSA verabredet, sich gemeinsam auf die bilateralen Sozialpartnerkonferenzen vorzubereiten und Positionen zu erarbeiten. ●

EGB für Gewerkschaftsrechte europaweit

EGB-Exekutive. In der ersten Sitzung des Exekutivausschusses nach dem EGB-Kongress in Paris stand die Verteidigung der Gewerkschaftsrechte im Mittelpunkt. Denn die stehen europaweit unter Beschuss. Finnland und Großbritannien bereiten Anti-Gewerkschaftsgesetze vor. Auch die Vorschläge

der EU-Kommission für nationale Wettbewerbsräte (*einblick* 19/2015) zielen darauf, die Tarifautonomie einzuschränken. Solche Vorhaben lehnen EGB und nationale Gewerkschaften in einer Resolution entschieden ab. Geplant ist, eine europaweite Kampagne für Gewerkschaftsrechte zu starten. ●



AUFKLEBER-AKTION
Gewerkschaft macht glücklich:
Dieses fröhliche Statement gibt es auf Bögen mit je sechs

Aufklebern (Durchmesser 10 cm) und kostet drei Euro plus Versandkosten. Bestellungen unter:
| www.bit.ly/aufkleber_glueck

Spielraum nicht genutzt

Die Bundesregierung muss die EU-Richtlinie zur öffentlichen Auftragsvergabe bis April 2016 in nationales Recht umsetzen. DGB-Vorstandsmitglied **Stefan Körzell** bedauert, dass die Chancen der neuen europäischen Vorgaben nicht ausreichend genutzt werden.

Vergaberecht. Die öffentlichen Auftraggeber sind mächtig. Jährlich geben Bund, Länder und Kommunen zusammen rund 400 Milliarden Euro für die Beschaffung von Gütern und Dienstleistungen aus. Sie haben es damit in der Hand, dafür zu sorgen, dass ihre Auftragnehmer sich an soziale und ökologische

„Öffentliche Auftraggeber können ihre Marktmacht nutzen.“

Standards bei der Auftrags Erfüllung halten. Leider hat die Bundesregierung mit ihrem Gesetzentwurf zur Modernisierung des Vergaberechts die Möglichkeiten der EU-Richtlinie nicht ausgereizt. Zwar formuliert sie als Zielsetzung, dass der neue Rechtsrahmen ermögliche, „die öffentliche Auftragsvergabe stärker zur Unterstützung strategischer Ziele zu nutzen“. Sie nennt hier vor allem „soziale, umweltbezogene und innovative Aspekte“, doch der Gesetzestext selbst bleibt hinter dem zurück, was wünschenswert wäre.

Öffentliche Auftraggeber sollten daran interessiert sein, die Steuergelder der BürgerInnen überlegt auszugeben. Zudem können sie ihre Marktmacht nutzen, um gesellschaftlich und ökologisch erstrebenswerte Ziele zu erreichen. Nach der EU-Richtlinie 2014/24/EU treffen „Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen, um dafür zu sorgen, dass die Wirtschaftsteilnehmer bei der Ausführung öffentlicher Aufträge die geltenden umwelt-, sozial- und arbeitsrechtlichen Verpflichtungen einhalten“. Eine gute Vorgabe, an der sich der Gesetzgeber orientieren sollte. Im vorliegenden Gesetzentwurf wurde aber bei den Grundsätzen der Vergabe auf eine entsprechende Klarstellung verzichtet.

„Deutschland vergibt eine wichtige Chance.“

Wir hätten erwartet, dass nationale und internationale Rechtsvorschriften sowie nach dem Tarifvertrags- und Arbeitnehmer-Entsendegesetz für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge als Grundsätze der Vergabe aufgenommen werden. Es fehlt zudem ein ausdrücklicher Hinweis auf die ILO-Kernarbeitsnormen. Auch wenn diese in Deutschland ratifiziert sind, wäre ihre Erwähnung im Interesse der Rechtsklarheit wichtig.

Der Gesetzgeber hielt es auch nicht für notwendig, festzuschreiben, dass Verstöße gegen Umwelt-, Arbeits- und Sozialrecht den Auftraggeber verpflichten, die entsprechenden Anbieter zwingend von der Vergabe auszuschließen. Hier bleibt der Gesetzentwurf mit seiner freiwilligen Regelung weit hinter den EU-

Vorschlägen zurück. Die Richtlinie lässt den nationalen Gesetzgebern die Wahl, ob sie die Gründe für einen Ausschluss der Anbieter dem Ermessen der Auftraggeber überlassen oder diese bindend verpflichten. Leider bleibt auch der niedrigste Preis als Kriterium für den Zuschlag weiterhin zulässig, da die sozialen Kriterien nicht zwingend zu berücksichtigen sind.

Kritisch sehen wir auch die Vorgaben für die Länder. Die Gewerkschaften haben dafür gekämpft, dass in allen Bundesländern Landestariftreuegesetze gelten. Nur Sachsen und Bayern verweigern sich noch. Auch wenn die Länder keine einheitlichen Regelungen getroffen haben und sich die jeweiligen Gesetze qualitativ unterscheiden, so sollten dennoch ihre geltenden Handlungsoptionen keinesfalls eingeschränkt werden. Dies muss mindestens in der Gesetzesbegründung

„Die EU-Richtlinie bietet eine gute Vorgabe, an der sich der Gesetzgeber orientieren sollte.“

klargestellt werden, besser aber noch im Gesetz selbst.

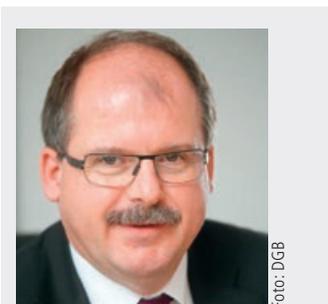
Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Vergabe an Subunternehmer. Auch hier geht die EU-Richtlinie weiter als der deutsche Entwurf. Wir fordern, dass im Gesetz geeignete Maßnahmen festgeschrieben werden, mit denen alle, die an der Ausführung öffentlicher Aufträge beteiligt sind – auch die Unterauftragnehmer, die geltenden umwelt-, sozial- und arbeitsrechtlichen Verpflichtungen einhalten. Eine Schwachstelle des vorgelegten Entwurfs sind die Kontrolle und die Sanktion von Verstößen. Spätestens seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns ist klar, dass die Finanzkontrolle Schwarzarbeit an den Grenzen ihrer Möglichkeiten arbeitet. Der DGB fordert daher, einen Passus im Gesetz einzufügen, der die öffentlichen Auftraggeber verpflichtet, wirksame Kontrollen durchzuführen, um die Einhaltung der vergaberechtlichen Pflichten zu überprüfen.

Insgesamt bedauern wir, dass – anders als in dem Eckpunktepapier des Kabinetts ursprünglich vorgesehen – die Richtlinie nicht eins zu eins umgesetzt wurde. Deutschland vergibt damit eine wichtige Chance, in der Umsetzung der Strategie „Europa 2020“ die Vorreiterrolle für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum zu übernehmen. ●

— ● IM NETZ —

www.dgb.de/-/92k

Der DGB hat in einer ausführlichen Stellungnahme den Gesetzentwurf bewertet



Stefan Körzell, 52, ist Mitglied des geschäftsführenden Bundesvorstandes des DGB. Er ist zuständig für die Bereiche Wirtschaft, Finanzen, Steuern sowie Struktur-, Industrie-, Dienstleistungs und Handwerkspolitik.

Neue Regeln

Gesetzentwurf. Die EU hat ein umfassendes Regelwerk zur Modernisierung des Vergaberechts vorgelegt. Bis zum 18. April 2016 müssen die Vorgaben in nationales Recht umgesetzt werden. Die Bundesregierung geht davon aus, dass mit ihrem Gesetzentwurf die Struktur des „deutschen Vergaberechts einfacher und anwenderfreundlicher“ wird. Das neue Gesetz soll die komplette öffentliche Auftragsvergabe regeln, inklusive der Bereiche Wasser, Energie und Verkehr sowie Postdienste.

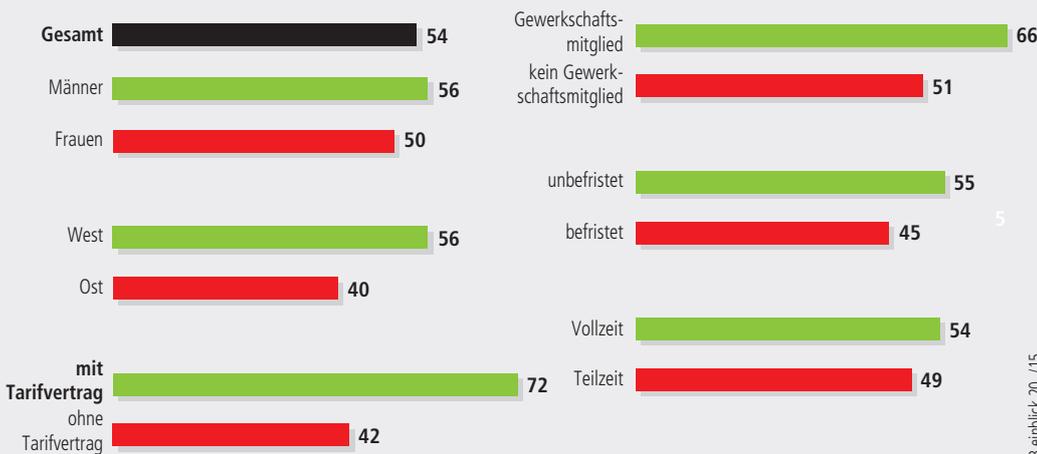
In der Anhörung zum Gesetzentwurf Mitte November, in der auch der DGB Stellung bezog, war die Bewertung der Sachverständigen nicht einhellig. Strittig war vor allem, inwieweit über Regelungen zur Auftragsvergabe soziale und ökologische Standards geregelt werden können. Während der Verein Weltwirtschaft, Ökologie & Entwicklung (WEED) wie der DGB bedauert, dass gerade in diesen Punkten die europäischen Vorgaben weitergehen als der deutsche Vorschlag, sprechen sich Wirtschaftsvertreter grundsätzlich dagegen aus. Der DIHK hält das Vergaberecht für „völlig ungeeignet, politische Ziele durchsetzen zu wollen“. Dieser Kritik schließt sich der BDI an: „Sollen beispielsweise Sozialstandards erhöht werden, sollte dies im Wege der allgemeinen Sozialgesetzgebung erfolgen, nicht aber über den Umweg des öffentlichen Auftragswesens.“ ●

● DIE DGB-GRAFIK

Nur gut die Hälfte aller Beschäftigten erhält Weihnachtsgeld. Das zeigt eine Online-Befragung des Internetportals *lohnspiegel.de*, das vom WSI-Tarifarchiv betrieben wird. Entscheidend ist vor allem, ob ein Tarifvertrag angewendet wird. Von den Beschäftigten, die in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten, können sich 72 Prozent über diese Sonderzahlung freuen. Dagegen gehen 58 Prozent der Beschäftigten in tariflosen Unternehmen leer aus. Rund 8000 Beschäftigte haben sich an der Online-Umfrage beteiligt.

Weihnachtsgeld: Tarifbindung macht den Unterschied

Anteil von Beschäftigten, die Weihnachtsgeld erhalten (in Prozent)

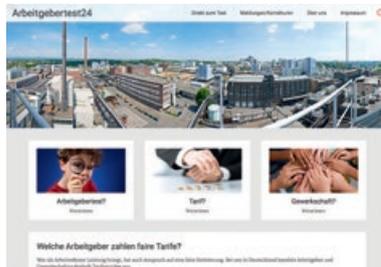


Quelle: www.lohnspiegel.de/WSI-Tarifarchiv 2015

© DGB einblick 20 / 15

● FUNDSACHE

Arbeitgeber-Check. Wer nutzt sie nicht – Bewertungsportale im Internet? Ob Hausarzt, Restaurant oder die Elektrozahnbürste – für alle möglichen Produkte und Dienstleistungen können Internetnutzer auf einschlägigen Portalen Noten verteilen und sich informieren. Entsprechende Angebote zur Qualität von Arbeitgebern gibt es bisher nur wenige. Der IG-BCE-Landesbezirk Hessen-Thüringen will das ändern. Mit der Plattform *www.arbeitgebertest24.de* haben nun auch Beschäftigte in der Energie- und Chemiebranche die Gelegenheit, sich über ihre Arbeitgeber in Hessen und Thüringen zu informieren. Besonders im Fokus steht dabei die Tarifbindung. Die



IG BCE hat alle Unternehmen aus ihrem Organisationsbereich aufgelistet und macht öffentlich, ob ein Tarifvertrag existiert oder nicht. Beschäftigte können die Einträge korrigieren und ergänzen sowie weitere Unternehmen melden. „Wir finden, die Öffentlichkeit und vor allem

die Beschäftigten sollen erfahren, welche Betriebe faire Tarife zahlen – und welche nicht“, begründet die IG BCE ihre Initiative. „Damit jeder weiß, wer sich solidarisch verhält und faire Tarife zahlt – und wer nicht. Gut zu wissen, bevor man sich dort bewirbt“, meint die IG BCE Hessen-Thüringen. Wir meinen: eine nachahmenswerte Initiative. | www.arbeitgebertest24.de

● DAS STEHT AN

+++ Unter dem Motto „**Demokratie in der Dienststelle**“ steht am 25. und 26. November das diesjährige Schöneberger Forum in Berlin. Im Fokus stehen die Gestaltungsmöglichkeiten der Personalräte. Das Schöneberger Forum wird ausgerichtet von der Hans-Böckler-Stiftung und dem DGB. www.schoeneberger-forum.de

+++ Vom 23. bis zum 26. November tagt das Europäische Parlament. Unter anderem debattieren die Abgeordneten den „**strategischen Rahmen der EU für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2014–2020**“ sowie einen Bericht zum Thema **Kinderarmut** (23. November). Am 26. November geht es um die Frage, wie **Gewalt gegen Frauen** europaweit besser bekämpft werden kann. www.europarl.europa.eu

+++ Am 26. November lädt das Bundesministerium für Bildung und Forschung zu einer Konferenz zum Thema „**Ausbildung und Migration**“ nach Berlin ein. ExpertInnen aus Wissenschaft, Gewerkschaften und Wirtschaft – unter ihnen die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack – diskutieren über die **Ausbildung als wichtige Voraussetzung für die Integration von MigrantInnen**. www.jobstarter.de/konferenzkausa

+++ Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung veranstaltet am 26. und 27. November in Berlin das Herbstforum 2015. Unter dem Titel „**Soziale Ungleichheiten: Was tun gegen die Spaltung der Gesellschaft?**“ analysieren WissenschaftlerInnen und GewerkschafterInnen die zentralen Ursachen und Lösungswege der sozialen Spaltung in Deutschland. http://bit.ly/hbs_SU

● SCHLUSSPUNKT

„**Because it's 2015**“

Justin Trudeau, neuer Premierminister von Kanada, am 4. November bei der Vorstellung seines Kabinetts, das aus 15 Frauen und 15 Männern besteht, auf die Frage, warum ihm die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter wichtig ist.

IMPRESSUM einblick erscheint vierzehntäglich **Herausgeber:** DGB **Verlag:** Graewis Verlag GmbH
GeschäftsführerInnen: Anne Graef, Dr. Peter Wilke **Redaktion:** Anne Graef (verantw.), Sebastian Henneke
Redaktionelle Mitarbeit: Udo Böhlefeld, Birgit Böhret, Bernd Kupilas, Luis Ledesma
Redaktionsanschrift: Wallstraße 60, 10179 Berlin, Tel. 030/3088 24-0, Fax 030/3088 24 20, Internet: www.einblick.dgb.de, E-Mail: redaktion@einblick.info
Anzeigen: Bettina Mützel, Tel. 030/859946-240, Fax 030/859946-100, E-Mail: bettina.muettel@berlin.de
Layout: zang.design **Infografik:** Klaus Niesen **Druck und Vertrieb:** PrintNetwork pn / ASTOV Vertriebsgesellschaft mbH
Abonnements: Änderungen per E-Mail an: abo@graewis.de
 Nachdruck frei für DGB und Gewerkschaften bei Quellenangabe und zwei Belegexemplaren. Alle Anderen nur nach schriftlicher Genehmigung durch den Verlag. Nachdruck von namentlich gezeichneten Artikeln nur nach Genehmigung durch Verlag und Autor.
 HINWEIS: Anzeigeninhalte im einblick geben nicht die Meinung von Redaktion und Herausgeber wieder.

Kindergeld

Auch während eines Auslandsstudiums

Für ein Kind, das sich während eines mehrjährigen Studiums außerhalb der Europäischen Union aufhält, können Eltern Kindergeld beziehen. Das Kind muss aber einen Wohnsitz im Haushalt der Eltern in Deutschland beibehalten.

Bundesfinanzhof,
Urteil vom 23. Juni 2014 - III R 38/14

Arbeitszeit

Gericht darf Überstunden schätzen

Enthält der Arbeitsvertrag eine Klausel, nach der die Arbeit „in Vollzeit“ zu leisten ist, kann man davon ausgehen, dass die regelmäßige Dauer der Arbeitszeit 40 Wochenstunden nicht übersteigt. Verlangen ArbeitnehmerInnen die Zahlung von Überstunden und können sie die Anzahl der Überstunden nicht darlegen, kann das Gericht diese schätzen.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 25. März 2015 - 5 AZR 602/13

Flüchtlinge

Wohncontainer ist zumutbar

Die Unterbringung einer asylsuchenden fünfköpfigen Familie in einem 41qm großen Wohncontainer mit Gemeinschaftssanitäranlage während eines laufenden Asylverfahrens kann grundsätzlich zumutbar sein. Das gilt vor allem, wenn ein längerer Aufenthalt der Familie unwahrscheinlich ist und die betreffende Gemeinde glaubhaft macht, dass sie derzeit über keinen alternativen Wohnraum verfüge.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen,
Beschluss vom 2. Oktober 2015 - L 8 AY 40/15 B ER

Hartz IV

Keine Leistung für EU-Arbeitssuchende

EU-AusländerInnen, die nach Deutschland kommen, um Arbeit zu suchen und deren Aufenthaltsrecht sich allein aus diesem Zweck ergibt, haben keinen Anspruch auf Hartz-IV-Leistungen.

Europäischer Gerichtshof,
Urteil vom 15. September 2015 - C-67/14

Betriebliches Eingliederungsmanagement

Keine Kündigung vor genauer Prüfung

Sind ArbeitnehmerInnen innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig, haben ArbeitgeberInnen ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) mit dem Ziel der Wiedereingliederung durchzuführen. Im Rahmen des BEM muss der Arbeitgeber prüfen, ob die ArbeitnehmerInnen auf dem bisherigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden können, ein Einsatz nach leidensgerechter Anpassung des bisherigen Arbeitsplatzes möglich ist und eine Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz mit anderer Tätigkeit in Frage kommt. Wenn diese Prüfung unternommen bleibt, kann die Kündigung unwirksam sein.

Arbeitsgericht Berlin,
Urteil vom 16. Oktober 2015 - 28 Ca 9065/15

Sitzstreik

Rechtfertigt eine Kündigung

Wer das Zimmer seines Vorgesetzten blockiert, um eine außertarifliche Gehaltserhöhung durchzusetzen, muss mit Kündigung rechnen.

Der Fall: Die Arbeitnehmerin war zuletzt als Abteilungsleiterin tätig und in die höchste tarifliche Entgeltgruppe eingruppiert. Sie verlangte in einer Vielzahl von Gesprächen immer wieder eine Vergütung als außertarifliche Angestellte. Nachdem ihr Chef ein solches Gespräch erneut zurückgewiesen und sie zum Verlassen des Raumes aufgefordert hatte, erklärte die Frau, sie gehe erst, wenn ihre Forderung erfüllt werde. Weder der Hinweis auf das Hausrecht noch eine spätere Vermittlung durch Ehemann oder Betriebsrat zeigten Wirkung. Erst knapp drei Stunden nach Beginn des Sitzstreiks verließ sie den Betrieb. Der Arbeitgeber kündigte fristlos, hilfsweise ordentlich, nachdem die Arbeitnehmerin am nächsten Tag noch eine E-Mail versandt hatte. Auf ihre Verhaltensweise ging sie darin nicht ein, schrieb dafür unter anderem: „Wer solche Vorgesetzte hat, benötigt keine Feinde mehr.“ Die Kündigungsschutzklage hatte keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Das Verhalten der Arbeitnehmerin stellt eine besonders schwere Pflichtverletzung dar, die unter Berücksichtigung aller Umstände allerdings „nur“ eine ordentliche statt einer fristlosen Kündigung rechtfertigt. Zwar ist die Arbeitnehmerin seit 22 Jahren beanstandungsfrei beschäftigt gewesen, doch hat der Arbeitgeber ausreichend deeskalierend gewirkt und immer wieder – erfolglos – Konsequenzen angedroht. Zulasten der Arbeitnehmerin sind auch ihre Vorbildfunktion als Vorgesetzte und die unkorrekten Anschuldigungen in der E-Mail zu werten. Eine Abmahnung hätte zur Wiederherstellung des notwendigen Vertrauens im Arbeitsverhältnis nicht ausgereicht.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein,
Urteil vom 6. Mai 2015 - 3 Sa 354/14

Versetzung

Familiäre Belange berücksichtigen

Auch wenn Arbeitgeber berechtigt sind, ihre ArbeitnehmerInnen zu versetzen, müssen sie dabei die privaten Interessen und familiären Verhältnisse angemessen berücksichtigen.

Der Fall: Der Arbeitnehmer, seit 2009 auf einer Dauerbaustelle in Brunsbüttel eingesetzt, ist Vater von drei schulpflichtigen Kindern. Nachdem er 2014 erfolgreich gegen seine fristlose Kündigung geklagt hatte, wollte ihn seine Arbeitgeberin auf einer Baustelle ca. 650 Kilometer entfernt einsetzen. Sein alter Arbeitsplatz sei inzwischen besetzt, hieß es zur Erklärung. Außerdem berief sich die Arbeitgeberin auf das vertraglich festgelegte Versetzungsrecht, weshalb sie die Zuweisung einer anderen Arbeitsstätte gar nicht rechtfertigen müsse. Die gegen die Versetzung gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Der Arbeitgeber hat Rücksicht auf familiäre Belange zu nehmen, soweit dem nicht betriebliche Gründe oder die Interessen anderer Kollegen entgegenstehen. Soweit Arbeitgeber die Wahl zwischen mehreren Mitarbeitern hat, muss er die weniger schutzwürdigen versetzen. Allerdings sind Arbeitgeber nicht verpflichtet, eine Sozialauswahl nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes durchzuführen. Im vorliegenden Fall hatte die Arbeitgeberin auf eine Abwägung gänzlich verzichtet. Allein deshalb ist die Versetzung schon unwirksam gewesen.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein,
Urteil vom 26. August 2015 - 3 Sa157/15