

Inhalt

Sozialpolitik

- ✓ Schwarze Null: Alarmstufe Rot!

Alterssicherung

- ✓ Rentenanpassung zum 1. Juli

Arbeitsschutz

- ✓ Präventionsgesetz: Noch viel Luft nach oben!
- ✓ REFIT: Angriff auf Gesundheit und Sicherheit

Personalien: Das Sozialpolitik-Team ist wieder komplett

- ✓ Markus Hofmann: Neuer Abteilungsleiter Sozialpolitik
- ✓ Dirk Neumann/Jean Abel: Alterssicherung, Reha, Senioren
- ✓ Sonja König/Annika Wörsdörfer: Arbeits- und Gesundheitsschutz, Prävention, Unfallversicherung



Annelie Buntenbach
(Mitglied des
geschäftsführenden
Bundesvorstandes)

Unser Team.

Petra Köhler	Heike Inga Ruppender, Maxi Spickermann, Ulrike Wheeler	Markus Hofmann	Dirk Neumann, Jean Abel	Knut Lambertin	Marco Frank	Annika Wörsdörfer	Sonja König	Christina Sonnenfeld
Sekretariat Annelie Buntenbach 24060-260	Sekretariate Sozialpolitik 24060-725 24060-743 24060-712	Abteilungsleitung Sozialpolitik	Alterssicherung, Rehabilitation, Seniorenpolitik.	Gesundheitspolitik, Krankenversicherung.	Pflege, Selbst- verwaltung.	Arbeits- und Gesundheits- schutz	Prävention, Unfallversicherung, Europäischer Arbeitsschutz.	Büroleitung

Sozialpolitik

Warum die Beitragszahlerinnen und Beitragszahler bei Schäubles „Schwarzer Null“ rot sehen sollten!

Seit Jahren zahlen die Verkäuferin, Erzieherin, die BusfahrerIn, der Maschinenschlosser – kurz die Beitragszahlerinnen und Beitragszahler – für die schwarze Null des Finanzministers aus ihren Beiträgen zur Sozialversicherung. Die Löcher im Bundeshaushalt werden nicht darüber gedeckt, dass die wirtschaftlich Starken, die in der Regel nicht sozialversicherungspflichtig sind, über eine angemessene Besteuerung ihrer hohen Einkommen und Vermögen in die Pflicht genommen werden, sondern geschröpft werden die Sozialversicherungen, die für die Absicherung der großen Lebensrisiken Alter, Krankheit, Arbeitslosigkeit, Pflege dringend gestärkt werden müssten. Denn auf die Solidarität der kollektiven Sicherungssysteme sind all diejenigen angewiesen, die sich vor der Gefahr des Absturzes nicht individuell mit einem Konto auf den Cayman Inseln oder in Luxemburg schützen können.

Hier finden Sie den vollständigen Artikel und das Positionspapier: <http://www.dgb.de/-/473>

Alterssicherung

Anpassung der Renten zum 1. Juli

Zum 1. Juli 2015 steigen die Renten um 2,10 % (West) bzw. 2,50 % (Ost). Dadurch schließt sich die Schere zwischen den Renten in Ost und West ein wenig weiter, wenn auch nicht so stark wie in den vergangenen Jahren.

Die Rentenerhöhungen wären insgesamt noch ein ganzes Stück höher ausgefallen, wenn nicht die Datengrundlage der Beschäftigtenstatistik verändert worden wäre. Die Rentenanpassung orientiert sich weitgehend an der Einkommensentwicklung, für deren Ermittlung die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung (VGR) herangezogen wird. Neuerdings werden auch Menschen mit Behinderung in Werkstätten und in Berufsbildungswerken sowie Personen in Jugendhilfeeinrichtungen oder im Bundesfreiwilligendienst in der Beschäftigtenstatistik berücksichtigt, die in die VGR einfließt. Diese Personengruppen verfügen in aller Regel über ein sehr geringes Einkommen. Da zur Ermittlung der Einkommensentwicklung die Zahlen der neuen Beschäftigtenstatistik von 2014 mit den

Zahlen von 2013, bei denen die oben genannten Personengruppen noch nicht berücksichtigt waren, ins Verhältnis gesetzt wurden, wirkt die Einkommensentwicklung geringer, als sie es tatsächlich war. Dieser statistische Effekt führt zu einer niedrigeren Rentenanpassung.

Eine sachgerechte Lösung wäre es gewesen, als Wert für 2013 Zahlen nach den Regeln der Beschäftigungsstatistik von 2014 zu ermitteln. Dadurch wäre vermieden worden, Zahlen mit unterschiedlicher Datenbasis zueinander ins Verhältnis zu setzen. Auch der Sozialbeirat hatte bereits im Herbst 2014 eine entsprechende – statistisch vernünftige – Vorgehensweise angeregt. Damit wäre die dämpfende Wirkung auf die Rentenanpassung weitgehend ausgeblieben.

So aber wird die zu gering ausgefallene Rentenanpassung zwar bei der Rentenanpassung 2016 nachgeholt, wenn die Daten von 2014 und 2015 bei den oben genannten Personengruppen berücksichtigt werden – den Rentnerinnen und Rentnern wird durch die sachwidrige Vorgehensweise allerdings ein Jahr lang eine höhere Rente vorenthalten.

Arbeitsschutz

Präventionsgesetz: Noch viel Luft nach oben!

Am heutigen Mittwoch findet die öffentliche Anhörung zum Präventionsgesetz statt. Im vierten Anlauf soll es nun klappen. Und die Chancen stehen dieses Mal sehr gut. Also Grund zur Freude? Endlich ein Gesetz, das Leistungen und Rahmenbedingungen für Prävention und Gesundheitsförderung verbindlich regelt?

So einfach ist es dann doch nicht mit dem Grund zur Freude. Ein Blick in den Gesetzestext offenbart den einen oder anderen Konstruktionsfehler. Zwar ist es zu begrüßen, dass es endlich eine breitere finanzielle Basis geben soll: 7 € pro Versicherten/Jahr. Doch müssen wir erneut feststellen, dass dies allein zu Lasten der gesetzlich Versicherten geht: Bund, Länder und Kommunen beteiligen sich nicht, die private Krankenversicherung nur freiwillig (damit erkaufte sie sich einen Sitz in der Nationalen Präventionskonferenz) und die Arbeitgeber sind bei festgefrorenem Beitrag auch nicht diejenigen, die die Zusatzkosten tragen müssen. Darüber hinaus ist die geplante jährliche Finanzierung der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) aus Beitragsgeldern in Höhe von 35 Millionen Euro eine massive Quersubventionierung einer nachgeordneten Bundesbehörde und ordnungspolitisch nicht akzeptabel.

Mehr Kooperation und Koordinierung der verschiedenen Sozialversicherungsträger ist ein weiteres erklärtes Ziel des Präventionsgesetzes. Dazu werden analog zur Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) und der Nationalen Arbeitsschutzkonferenz (NAK), die Nationale Präventionsstrategie und die Nationale Präventionskonferenz gebildet. Alle Träger kommen an einen „Runden Tisch“, inklusive Bund, Länder und Sozialpartner. Die Sozialpartner erhalten jedoch nur eine beratende Stimme. Dabei sind es gerade die Betriebs- und Personalräte, die die Promotoren im Setting Betrieb darstellen.

Gemeinsame Ziele, ein gemeinsames Verständnis und gemeinsam festgelegte Prioritäten sind sicherlich notwendig, um Maßnahmen der Prävention und Gesundheitsförderung bedarfsorientiert und zielgruppenspezifisch entwickeln und implementieren zu können. Dem Anspruch nach § 20, damit einen Beitrag zur Verringerung der sozial bedingten Ungleichheit von Gesundheitschancen zu leisten, wird der Gesetzentwurf jedoch nicht gerecht. Er fokussiert stark auf der Verhaltensprävention: Verstärkte Bonus-Regelungen und die Möglichkeit für Ärztinnen und Ärzte, Präventionsempfehlungen auszustellen, werden das sogenannte Präventionsdilemma eher manifestieren, als es aufzubrechen.

Der Gesetzentwurf sieht auch eine Ausweitung der Aufgaben von Betriebsärztinnen und Betriebsärzten vor. Dies ist aus zweifacher Sicht nicht zu unterstützen: Zum Einen gibt es bereits jetzt einen großen Mangel an Betriebsärztinnen und Betriebsärzten, der sich darin widerspiegelt, dass sie einen nicht unerheblichen Teil ihrer Aufgaben nach Arbeitssicherheitsgesetz und DGUV Vorschrift 2 nicht erfüllen können. Die vorgesehene Regelung im Gesetzentwurf würde diese Lücke noch vergrößern! Zum Anderen sind die vorgesehenen Leistungen, die Betriebsärztinnen und Betriebsärzte abrechnen können sollen, nicht vereinbar mit den oben genannten Regelwerken. Impfungen und Früherkennungsuntersuchungen haben nichts mit der ganzheitlichen Betrachtung des Arbeitsplatzes zu tun, sondern vielmehr mit dem Füllen des eigenen Portemonnaies und der Abkehr von der Beratungsfunktion hinsichtlich der Gestaltung des Arbeitsplatzes. Denn das ist die eigentliche Aufgabe der Betriebsärztinnen und Betriebsärzte.

Es bleibt also spannend, wie das Präventionsgesetz am Ende des Gesetzgebungsverfahrens aussehen wird. Ein Funken Hoffnung bleibt, denn das Strucksche Gesetz, dass kein Gesetz so aus dem Bundestag herausgeht, wie es reingekommen ist, dürfte auch beim Präventionsgesetz gelten!

EU/REFIT: Ein Angriff auf die Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit!

Aktuell werden alle 24 europäischen Arbeitsschutzrichtlinien von der Europäischen Kommission evaluiert. Das wäre erstmal gar nicht so schlimm. Schaut man sich jedoch die Entstehungsgeschichte und die dahinterliegende Intention an, dann kommen sehr schnell sehr große Zweifel auf. Denn die Europäische Kommission arbeitet bereits seit 2001 daran, die Europäische Rechtsetzung zu vereinfachen und bürokratische Hürden abzubauen. 2007 wurde hierzu die „Hochrangige Gruppe im Bereich Verwaltungslasten“ unter dem Vorsitz Edmund Stoibers (sogenannte Stoiber-Gruppe) eingerichtet, die die Europäische Kommission seitdem beim Thema Bürokratieabbau berät und die letztes Jahr ihren Abschlussbericht, den sogenannten Stoiber-Bericht, vorgelegt hat.

In jüngster Zeit wurden diese Bemühungen verschärft. Im Dezember 2012 startete die Kommission das sogenannte REFIT-Programm (REgulatory FITness and Performance) zur Gewährleistung der Effizienz und Leistungsfähigkeit der Rechtsetzung. Ziel ist es, Bürokratie und unnötige Regulierungslasten abzuschaffen. Zu diesem Zweck wird der gesamte Bestand an EU-Rechtsvorschriften auf Verwaltungslasten, Unstimmigkeiten, Lücken oder wirkungslose Maßnahmen untersucht – in den Worten der Kommission: einem „Fitness-check“ unterzogen. Solange die Evaluation läuft, werden keine neuen Richtlinien vorgelegt: Es herrscht Stillstand im Arbeitsschutz!

Bürokratie wird von der Kommission per se als negativ, als Belastung und als unnötig angesehen. Fragt sich nur für wen? Aus Sicht der Kommission für die Wirtschaft, insbesondere für kleine und mittelständische Unternehmen. Die Kommission tut gerade so, als ob die europäische Rechtsetzung an der Krise Schuld sei.

Doch was ist mit den Beschäftigten? Aus Sicht des Arbeitsschutzes ist die europäische Rechtsetzung ein Meilenstein, eine sozialpolitische Errungenschaft, die den Beschäftigten in Europa Mindeststandards in der Sicherheit und Gesundheit gewährleistet. In Art. 153 a Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) verpflichten sich Europäische Union und Mitgliedsstaaten für eine „Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit der Arbeitnehmer“ Sorge zu tragen.

Die Entwicklungen des Arbeitsmarktes stellen neue Anforderungen an den Arbeitsschutz. Zu nennen sind hier vor allem die Ausweitung des Dienstleistungssektors, die Digitalisierung, der demographische Wandel und neue Beschäftigungs- und Leistungsformen. Auf die Auswirkungen wie Arbeitsverdichtung, mobile Arbeit, Leiharbeit, eine alternde Belegschaft und hybride Systeme muss auch der Arbeitsschutz Antworten finden, um die menschengerechte Gestaltung der Arbeit zu gewährleisten. Die Kommission muss mit neuen oder angepassten Richtlinien auf diese Entwicklungen reagieren. Das Gegenteil ist der Fall!

Hier einige Beispiele: Die Mutterschutzrichtlinie wird nicht angepasst, die Reform der Krebsrichtlinie wird verschleppt. Weiterhin sterben jedes Jahr 100.000 Beschäftigte an berufsbedingten Krebserkrankungen in der EU. Die Krebsrichtlinie ist veraltet. Die aktuelle Gesetzgebung deckt mit den Grenzwerten nur noch 20 % der realen Arbeitssituationen ab, in denen Beschäftigte mit krebserregenden Stoffen und Mutagenen exponiert sind. Am 4. März 2014 haben die Arbeitsminister aus Deutschland, Österreich, Belgien und den Niederlanden einen gemeinsamen Brief an die Kommission geschickt, mit dem dringenden Appell, die Krebsrichtlinie schnellstmöglich zu überarbeiten. Der DGB unterstützt diese Forderung mit Nachdruck.

Dringend benötigte Gesetzgebungen im Bereich von Muskel-Skelett-Erkrankungen oder psychischen Belastungen am Arbeitsplatz sind in weite Ferne gerückt. Genauso wie sich Produktionsverfahren und Arbeitsstoffe in den letzten 20 Jahren weiterentwickelt und verändert haben, sind die Arbeitsbedingungen und Gefahren am Arbeitsplatz einem Wandel unterworfen. Beschäftigte sind mit neuen Risiken konfrontiert, wie mit hormonaktiven Substanzen und Stoffen, die die Reproduktion von Frauen und Männern schädigen. Neue Risiken brauchen neue Gesetzgebung!

Aus Sicht des DGB ist der Arbeitsschutz daher kein Politikfeld, in dem „Bürokratieabbau“ notwendig ist oder gar angestrebt werden sollte, denn das heißt hier nichts anderes, als Regeln abzuschaffen, aufzuweichen oder gar nicht erst zu setzen, die zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dringend gebraucht werden. Demzufolge lehnen wir jede Aufweichung von Mindeststandards oder gar Ausnahmeregelungen, beispielsweise für KMUs, ab. Jede und jeder Beschäftigte hat ein Recht darauf, dass die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit mit allen dafür notwendigen Mitteln sichergestellt wird!

Personalien

Das Sozialpolitik-Team ist wieder komplett

Wir heißen Markus Hofmann herzlich willkommen, der am 1. Mai die Leitung der Abteilung Sozialpolitik übernehmen wird. Vielen wird er bereits durch seine bisherige Tätigkeit als Vorsitzender des Hauptpersonalrats der Deutschen Rentenversicherung Bund bekannt sein.

Zum 1. Mai verlassen wird uns bedauerlicherweise Dirk Neumann, Referatsleiter für Alterssicherung, Rehabilitation und Seniorenpolitik. Er geht zum IG Metall Vorstand nach Frankfurt/Main, wo uns seine Expertise in Rentenfragen erhalten bleiben wird. Herzlichen Dank für die gute Zusammenarbeit!

Den Aufgabenbereich von Dirk Neumann übernimmt Jean-Baptiste Abel, der bisher in unserer Abteilung Recht unter anderem das Thema *betriebliche Altersvorsorge* bearbeitet hat – was er jetzt in der Abteilung Sozialpolitik fortsetzt.

Im Themenfeld Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie Unfallversicherung haben wir seit Januar Unterstützung durch eine neue Kollegin: Annika Wörsdörfer bearbeitet im Rahmen der neuen Aufgabenverteilung den Arbeits- und Gesundheitsschutz. Kollegin Sonja König ist zuständig für Prävention, Unfallversicherung und den Europäischen Arbeitsschutz.

Bestellen können Sie unseren Newsletter auf unserer Homepage unter folgender Adresse:

<https://www.dgb.de/service/newsletter>.

Zum Abbestellen des Newsletters benutzen Sie bitte folgenden Link:

<https://www.dgb.de/service/newsletter?unsubscribe=dgb.bv.sozialpolitik>