

Finanztransaktionssteuer

Gute Nachricht aus Europa

Mit großer Mehrheit hat das Europäische Parlament für die Einführung einer Finanztransaktionssteuer in Europa gestimmt. Mit 360 zu 299 Stimmen wurde der Bericht der Abgeordneten Anni Podimata angenommen, der eine Einführung der Steuer in Europa auch dann fordert, wenn der Rest der Welt diesen Schritt nicht mitgehen will. Damit nimmt das Parlament die EU-Kommission und die Mitgliedsstaaten in die Pflicht, sich für die Besteuerung von Finanzmarktgeschäften einzusetzen. Claus Matecki, Mitglied im DGB-Bundesvorstand, begrüßte das Votum ausdrücklich: „Das ist ein wunderbarer Erfolg für alle, die sich in den vergangenen Wochen nochmals mit vereinten Kräften für die Finanztransaktionssteuer eingesetzt haben.“ Nun gehe es darum, dass die Regierungen endlich ernst machten und das Votum des Europaparlaments auch umsetzten.

Claus Matecki und DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach hatten im Vorfeld der Abstimmung

Effektive Steuer

Prognostizierte Einnahmen durch eine Finanztransaktionssteuer von 0,1 Prozent* in ausgewählten europäischen Ländern und Europa (in Milliarden US-Dollar)

Großbritannien	204,4
Deutschland	43,3
Frankreich	18,8
Italien	6,4
Europa gesamt	321,3

*Szenario: Berechnung schließt den auf Grund der Steuereinführung zu erwartenden Rückgang des Transaktionsvolumens mit ein
Quelle: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung 2008

Über 200 Milliarden US-Dollar jährlich könnten die Briten generieren, wenn die Finanztransaktionssteuer europaweit eingeführt wird. Deutschland nimmt in der Einnahmen-Prognose mit 43,3 Milliarden US-Dollar den zweiten Rang ein.

in einem Brief an die EU-Abgeordneten um deren Unterstützung für die Transaktionssteuer geworben. Viele EU-Parlamentarier – auch

aus der Union – hatten daraufhin ihre Zustimmung signalisiert. „Dafür danken wir ihnen – parteiübergreifend“, betont Matecki. „Die Bürgerinnen und Bürger Europas wollen die Einnahmen aus dieser Steuer – für mehr soziale Gerechtigkeit, Klima- und Umweltschutz und die Armutsbekämpfung hier und weltweit.“

Berechnungen zeigen, wie effektiv eine Finanztransaktionssteuer in Europa wäre. Bei einer Besteuerung mit 0,05 Prozent könnten europaweit 200 Milliarden Euro generiert werden. Laut einem Bericht der EU-Kommission entspräche das ziemlich genau der Höhe von Investitionen, die die EU in den nächsten zehn Jahren jährlich in den Bereichen Transport, Energie und IT-Technologien benötigt. Bei einer etwas höheren Steuer von 0,1 Prozent des Transaktionsvolumens würden sich beispielsweise für Deutschland Einnahmen in Höhe von 43,3 Milliarden US-Dollar ergeben (siehe Grafik). Das sind gute zehn Prozent des aktuellen deutschen Bundeshaushalts.

Zudem sind sich ExpertInnen sicher: Die Steuer würde vor allem Spekulanten treffen. Denn: Je kurzfristiger ein Anleger handelt, desto öfter würde er zur Kasse gebeten. So würden die Verursacher der Finanz- und Wirtschaftskrise endlich an deren Kosten beteiligt. Gleichzeitig würde der Handel mit Aktien nicht nennenswert beeinträchtigt. „Wir wollen, dass unsere gewählten Abgeordneten den Finanzmärkten die Stirn bieten, wenn dies nötig ist“, fordert Matecki. ●

plusminusBERLIN

+ Der ehemalige SPD-Fraktionsvorsitzende Peter Struck fordert die Regierung auf, den von der EVG ausgehandelten Branchentarifvertrag für den Schienenpersonenfernverkehr allgemeinverbindlich zu machen. Struck hatte bei den Tarifverhandlungen als Schlichter fungiert.

- Nicole Bracht-Bendt, frauenpolitische Sprecherin der FDP-Fraktion, ist gegen eine gesetzliche Frauenquote im Management. Ihre ausgeklügelte Alternative: Zunächst sollen Unternehmen offenlegen, wie viele ihrer Führungspositionen weiblich besetzt sind, „dann sehen wir weiter“.

Seite 3

Teuer und wirkungslos

Die von Gesundheitsminister Rösler geplante private Pflege-Zusatzversicherung deckt nicht einmal den künftigen Finanzbedarf im Pflegesystem

Seite 5

Doppelt diskriminiert

Auf allen Stufen der Einkommensskala sind Frauen gegenüber Männern deutlich im Nachteil: Entgeltgleichheit gibt es weder bei der Chefin noch bei der Teilzeitarbeiterin

Seite 7

Wirtschaft in der Schule

Die Gewerkschaften fordern eine umfassende sozioökonomische Bildung statt einseitiger „Wirtschaftslehre“, die politische und soziale Zusammenhänge außer Acht lässt



Der Surf-Tipp fürs Internet

www.steuer-gegen-armut.org

„Steuer gegen Armut“ – Bündnis für die Einführung einer Finanztransaktionssteuer

Hintergrund

www.einblick.dgb.de/hintergrund
WSI-Mindestlohnbericht 2011

IMK zu Arbeitskosten

Entwicklung unter Durchschnitt

Den üblichen Klagen der Arbeitgeberseite zum Trotz: Die Arbeitskosten in Deutschland entwickeln sich im europäischen Vergleich weiterhin unterdurchschnittlich. Das belegt eine aktuelle Analyse des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung in der Hans-Böckler-Stiftung (IMK). Die Wirtschaftskrise habe nur kurzzeitige statistische Auswirkungen gehabt, am grundlegenden Trend der vergangenen Jahre aber nichts geändert, so das IMK.

Im vergangenen Jahrzehnt sind die Arbeitskosten je geleistete Arbeitsstunde in Deutschland jährlich im Schnitt um 1,9 Prozent gestiegen. Unter den 17 untersuchten EU-Staaten belegt die BRD damit den letzten Platz. Konkret kostet eine Arbeitsstunde in der Privatwirtschaft deutsche Arbeitgeber durchschnittlich 29 Euro und damit

nur 60 Cent mehr als im Schnitt der Eurozone.

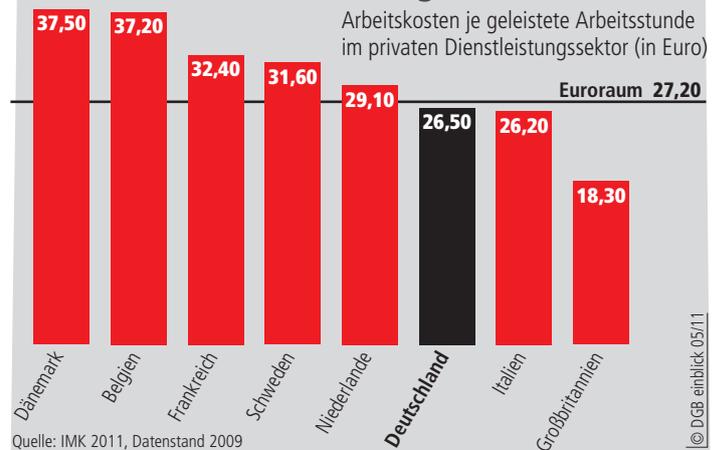
Besonders auffällig ist laut IMK, dass die Lohnschere zwischen Industrie und Dienstleistungssektor in keinem anderen EU-Land auch nur annähernd so groß ist wie in Deutschland. Hierzulande liegen die Arbeitskosten für Dienstleistungen durchschnittlich 20 Prozent unter denen in der Industrie. Während Deutschland bei den Arbeitskosten in der Industrie noch über dem Eurozonen-Durchschnitt liegt, sind die deutschen Arbeitskosten für Dienstleistungen inzwischen erstmals unter den europäischen Schnitt gerutscht (siehe Grafik). Eine Folge: Während sich der aktuelle deutsche Wirtschaftsaufschwung hauptsächlich aus Exporten speist, bleibt eine Belebung der Binnenachfrage weitgehend aus, so das IMK. „Wenn Deutschland wieder

Exportüberschüsse akkumuliert, werden andere Länder wieder Defizite akkumulieren – wahrscheinlich dieselben Länder wie vor der Krise“, warnt IMK-Direktor Gustav A. Horn. Das trage nicht zur Entschärfung der Eurokrise bei.

Für den erheblichen Lohnunterschied zwischen Industrie und Dienstleistungen gibt es laut IMK

vor allem zwei Gründe: In Deutschland seien zum einen überdurchschnittlich viele Frauen im Dienstleistungssektor beschäftigt, die bei gleicher Qualifizierung oft immer noch weniger Lohn bekämen als Männer. Zum anderen lasse das Fehlen eines gesetzlichen Mindestlohns die Dienstleistungsentgelte nach unten „ausfransen“. ●

Deutschland bei Dienstleistungen unterm Schnitt



Deutschland ist bei den Arbeitskosten im Dienstleistungsbereich inzwischen erstmals unter den Durchschnitt der Eurozone gerutscht.

Exzellenzinitiative

Mehr Befristungen

Zum Start der zweiten Phase der so genannten Exzellenzinitiative an ausgewählten deutschen Hochschulen kritisiert die GEW die Beschäftigungspolitik im deutschen Wissenschaftsbetrieb. Die Vergabepraxis im Rahmen der Initiative

fördere Befristungen. Es sei absurd, alle fünf Jahre mit Milliardenbeträgen neue Forschungsstrukturen „aus dem Boden zu stampfen“ und WissenschaftlerInnen einzustellen, um sie nach Ende einer Phase der Initiative „wieder auf die Straße zu setzen“, erklärte GEW-Vorstand Andreas Keller. Die Exzellenzinitiative habe so zu einer Ausweitung befristeter Beschäftigung in der Wissenschaft geführt. ●

CGZP-Urteil

Jetzt Geld nachfordern

Die Urteilsbegründung zum im Dezember 2010 vom Bundesarbeitsgericht gefällten Urteil über die fehlende Tariffähigkeit der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP)

ist jetzt veröffentlicht worden. Nach Auffassung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die gemeinsam mit dem Berliner Senat die Klage geführt hatte, sind demnach auch die in der Vergangenheit abgeschlossenen Tarifverträge der CGZP nicht wirksam. Damit könnten LeiharbeiterInnen, die zu CGZP-Tarifen gearbeitet haben, jetzt „rückwirkend Ansprüche auf die Differenz zum Equal Pay geltend machen“, sagte der stellvertretende ver.di-Vorsitzende Gerd Herzberg. Auch die IG Metall ist sich nach der Urteilsbegründung sicher: Betroffene Beschäftigte können für drei Jahre Lohn nachfordern – außer im Arbeitsvertrag steht eine Klausel, die die Ansprüche verfallen lässt. „Steht das nicht explizit drin, können bis Januar 2008 Nachforderungen geltend gemacht werden“, so IG Metall-Justitiar Thomas Klebe. ●

Arbeitnehmerdatenschutz

Gesetz wäre Rückschritt

Der DGB-Bundesvorstand lehnt das von der Bundesregierung in den Bundestag eingebrachte Beschäftigtendatenschutzgesetz vollständig ab. Der DGB-Vorsitzende Michael Sommer hat bereits im Februar den damals noch amtierenden Bundesinnenminister Thomas de Maizière (CDU, heute Verteidigungsminister)

aufgefordert, den Entwurf zurückzuziehen. „Dieser Entwurf bietet den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern weniger Schutz als die derzeitige Rechtslage“, heißt es in einer Stellungnahme der Rechtsabteilung beim DGB-Bundesvorstand – besser kein neues Gesetz als ein noch schlechteres Gesetz.

Der DGB steht mit seiner Kritik am Regierungsentwurf nicht allein. Auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) lehnt das neue Gesetz ab. Aus Sicht der Arbeitgeber löst der Entwurf keine Probleme, schaffe aber „zusätzliche Rechtsunsicherheit“. Der Bundesdatenschutzbeauftragte Peter Schaar kritisiert, dass die Möglichkeiten zur offenen Arbeitnehmerüberwachung sogar ausgebaut würden. ●

Zum Online-Dossier des DGB: www.dgb.de/1-qGt

Teuer, unsozial und wirkungslos

FDP-Gesundheitsminister Rösler will – wie im schwarz-gelben Koalitionsvertrag vorgesehen – die Pflegeversicherung reformieren. Das Konzept: eine private, kapitalgedeckte Zusatzversicherung. Der DGB findet diese „zweite Kopfpauschale“ nicht nur unsozial. Er hat auch Zweifel, ob das Konzept finanziell überhaupt tragfähig ist.

Der DGB habe große Sorge, dass die Bundesregierung bei der Pflegereform trickse und den tatsächlichen Pflegebedarf künstlich kleinrechne, erklärte DGB-Vorstand Annelie Buntenbach Anfang März in Berlin. Die Sorge des DGB scheint nicht unberechtigt. Denn die vom Gesundheitsministerium prognos-

obwohl beide Maßnahmen bereits bei der Pflegereform 2008 vorgesehen waren und die Einbeziehung von Demenzzkranken von allen Parteien und Verbänden, auch von der Koalition, befürwortet wird.

Für den DGB steckt hinter den Zahlen aus dem Bundesgesundheitsministerium (BMG) deshalb

ein klares politische Kalkül: Erst 2014 sollen laut BMG-Prognose die Beitragssätze zur Pflegeversicherung leicht steigen – also erst nach der nächsten Bundestagswahl. Dadurch soll im Zuge der jetzt anstehenden Pflegereform offenbar der Eindruck erweckt werden, dass der künftige Finanzbedarf in der Pflege überschaubar sei und sich durch eine individuelle private Zusatzversicherung problemlos decken ließe. Doch dieser Eindruck ist falsch: Wird der erweiterte Pflegebedürftigkeitsbegriff wie vom Pflegebeirat empfohlen umgesetzt, würde allein das einen zusätzlichen Finanzbedarf von bis zu 3,6 Milliarden Euro jährlich erzeugen.

Der DGB setzt sich trotz höherer Kosten für diese Leistungsverbesserungen in der Pflegeversicherung ein und zeigt mit seinem Konzept für eine „Bürgerversicherung Pflege“ (siehe Randspalte), wie sich der zusätzliche Bedarf solidarisch finanzieren ließe. Ein solches tragfähiges Konzept fehlt der Koalition. Die private und einkommensunabhängige Pflege-Zusatzversicherung wäre als „zweite Kopfpauschale“ nicht nur unsozial, sie wäre außerdem nahezu wirkungslos: Denn derzeit diskutiert die Koalition einen monatlichen Beitrag von 15 Euro. Selbst bei optimaler Verzinsung und 40 Beitragsjahren kämen

so pro Versicherten nur 15 000 Euro zusammen. Dieses Geld sei „im Pflegefall in kürzester Zeit aufgebraucht“, so Buntenbach. •

Bürgerversicherung Pflege

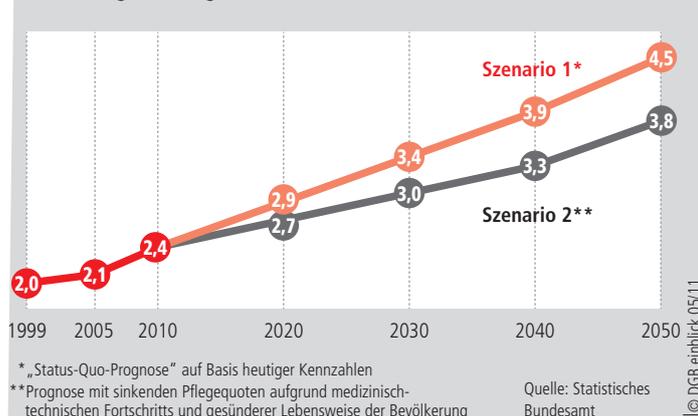
Mit seinem Reformkonzept für die Pflegeversicherung hält der DGB die Beitragssätze mittel- und langfristig unter den Prognosen der Bundesregierung – bei gleichzeitig dynamisierten steigenden Leistungen und einem ausgeweiteten Pflegebedürftigkeitsbegriff, der auch Demenzzkranke mit einbezieht. Möglich wird das durch eine breitere und solidarische Finanzierungsbasis der Pflegeversicherung. Das DGB-Konzept für eine „Bürgerversicherung Pflege“ umfasst folgende Punkte:

- ✳ Die Private Pflegeversicherung wird in einen solidarischen Finanzausgleich mit der Sozialen Pflegeversicherung einbezogen.
- ✳ Neben Arbeitseinkommen wie Lohn und Gehalt werden auch Kapitaleinkünfte zur Berechnung der Beiträge zur Pflegeversicherung herangezogen.
- ✳ Die Beitragsbemessungsgrenze wird angehoben.
- ✳ Die Beiträge zur Renten- und Unfallversicherung für pflegende Angehörige werden nicht von der Pflegeversicherung, sondern aus Steuern finanziert.
- ✳ Langfristig werden alle BürgerInnen – also beispielsweise auch BeamtInnen und Selbstständige – in die Pflegeversicherung einbezogen.

www.dgb.de/lqDi

Wachsender Pflegebedarf

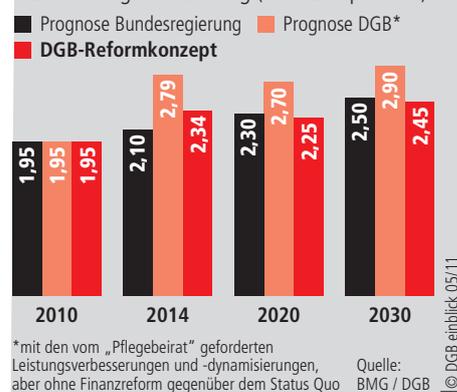
Zahl der Pflegebedürftigen (in Millionen)



Bis 2050 könnte sich die Zahl der Pflegebedürftigen fast verdoppeln.

Beiträge müssen steigen

Prognostizierte Entwicklung der Beitragssätze zur Sozialen Pflegeversicherung (in Prozentpunkten)



Die Beitragssätze zur Pflegeversicherung bleiben nach dem Reformkonzept des DGB (jeweils rechte Säule) mittel- und langfristig unter den geplanten Beitragssätzen der Bundesregierung.

tizierten Beitragssätze für die kommenden Jahre liegen deutlich unter den Sätzen, die der DGB für die Pflegeversicherung vorausrechnet hat (siehe Grafik).

Der Grund für die Differenz: Der DGB berücksichtigt bei seiner Prognose die vom „Beirat zur Überprüfung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs“ („Pflegebeirat“) empfohlenen Verbesserungen fürs Pflegesystem: Zum einen sollen Demenzzkranke in die Pflegeversicherung einbezogen werden. Zum anderen sollen die finanziellen Leistungen der Pflegeversicherung regelmäßig „dynamisiert“, also etwa der Preisentwicklung angepasst werden. Das Gesundheitsministerium hingegen lässt diese beiden Kostenfaktoren offenbar weitgehend außen vor – und das,

Globale Aktionswochen für Bildung

Frauenfußball-WM nutzen

Für Millionen Menschen in ärmeren Ländern ist der Zugang zu Bildung nicht selbstverständlich. Besonders Frauen und Mädchen werden oft aus religiösen, politischen oder kulturellen Gründen benachteiligt. Die „Globale Bildungskampagne“ ruft deshalb im Mai zu weltweiten Aktionswochen auf, um das Recht auf Bildung für alle durchzusetzen. Im Mittelpunkt steht die Aktion „Erzähl mir eine Geschichte – Bildung

für Frauen und Mädchen weltweit!“. Kinder, Jugendliche und Erwachsene sollen Geschichten verfassen und erzählen und so ein Zeichen für bessere Bildungschancen setzen. Die „Globale Bildungskampagne“ sammelt und publiziert die Erzählungen und fordert mit dieser Aktion Regierungen in aller Welt auf, sich stärker für Bildung in armen Ländern einzusetzen. In Deutschland ist die GEW in der

„Globalen Bildungskampagne“ engagiert. GEW-Vorstandsmitglied Anne Jenter lädt dazu ein, sich mit eigenen Ideen an den weltweiten Aktionswochen im Mai zu beteiligen. Man könne beispielsweise „Fußballturniere organisieren und die Fußballweltmeisterschaft der Frauen in Deutschland dazu nutzen, der Forderung nach Bildung für Mädchen und Frauen weltweit Nachdruck zu verleihen“, so Jenter. Die Fußball-WM der Frauen findet vom 26. Juni bis 17. Juli in neun deutschen Städten statt. ●

www.einblick.dgb.de/links

IRENE-Netzwerk

Europaweit beraten

Wenn Unternehmen „Restrukturierungen“, Betriebsverlagerungen oder gar Personalabbau durchsetzen wollen, ist guter Rat für Betriebsräte und Beschäftigte teuer – Hilfe finden sie dann oft bei Beratungs- und Forschungseinrichtungen, die sich auf arbeits- und beteiligungsorientierte Beratung spezialisiert haben. Immer öfter sind Betriebsräte und Berater dabei mit europaweiten oder gar globalen Restrukturierungs-Strategien der Unternehmensseite konfrontiert. Aus diesem Grund vernetzt sich jetzt auch die arbeits- und beteiligungsorientierte Beraterszene in Europa international – zum Beispiel im „IRENE-Netzwerk“. Das Kürzel steht für „Innovative Restrukturierung, Europäisches Netzwerk von Experten“. Unter anderem hat das Netzwerk einen Katalog mit Prinzipien aufgestellt, wie betriebliche Restrukturierungen international beteiligungsorientiert und sozialverträglich organisiert werden können. Dazu gehören Empfehlungen für die Bereiche Gesundheitsschutz, Personaltransfer, Weiterbildung und die Wahrung von Sozialstandards. ●

Der Katalog zum Download:

www.einblick.dgb.de/hintergrund

10. Arbeits- und Sozialrechtsforum

Kampf gegen prekäre Jobs

Zum zehnten Mal lädt der Bildungsträger „Arbeit und Leben“ NRW in diesem Jahr gemeinsam mit dem ver.di-Landesbezirk NRW zum „Düsseldorfer Arbeits- und Sozialrechtsforum“ ein. Unter dem Motto „Fair statt prekär – Herausforderung für Interessenvertretung, Gewerkschaften und Rechtsprechung“ werden am 30. und 31. März ExpertInnen aus Gewerkschaften, Wissenschaft und Betrieben in der nordrhein-westfälischen Landeshauptstadt über den Boom der prekären Beschäftigung beraten. In Vorträgen, Diskussionen und

Fachforen werden die Probleme „prekärer Arbeit“ aus betrieblicher, juristischer und gewerkschaftlicher Sicht analysiert und Lösungswege gesucht: Wie können tarifpolitische Antworten auf prekäre Jobs aussehen? Was tun gegen den Boom in der Leiharbeit? Diesen und anderen Fragen widmen sich die TeilnehmerInnen des diesjährigen Forums. Arbeit und Leben NRW ist die gemeinsame Weiterbildungseinrichtung des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen. ●

www.aulnrv.de



Jugendarbeitsschutz

Auf einen Blick

Jugendlichen gebührt in der Arbeitswelt besonderer Schutz – besonders dann, wenn sie noch nicht volljährig sind. Dafür sorgt in Deutschland das Jugendarbeitsschutzgesetz. Für Azubis, Eltern, LehrerInnen und junge ArbeitnehmerInnen ist es darum wichtig, Rechte und Pflichten zu kennen. Mit der Broschüre „Durchblick beim Jugendarbeitsschutzgesetz“ erklärt die DGB-Jugend alles Wichtige auf einen Blick: Mit informativen Fallbeispielen werden alltägliche Probleme von Azubis und Jugendlichen dargestellt und die betreffenden gesetzlichen Regelungen einfach und verständlich erläutert. Ein Exemplar der Broschüre kostet beim DGB-Bestellservice 10 Cent zuzüglich Porto und Versand. ●

www.einblick.dgb.de/links

interregio

●●● Das **Projekt „Antidiskriminierung in der Arbeitswelt“** (ADA), an dem sich auch der **DGB Bremen** beteiligt, will in Bremen ein Kompetenzzentrum für Bildung, Qualifizierung und Beratung gründen, um im Job benachteiligten Menschen Hilfe zu bieten. Vor allem jungen MigrantInnen will ADA beim Einstieg in Ausbildung und Arbeitswelt zur Seite stehen. Außerdem sollen Betriebsräte, AusbilderInnen, BerufsschullehrerInnen und SozialarbeiterInnen mit speziellen Bildungsangeboten für das

Thema „Antidiskriminierung“ sensibilisiert und qualifiziert werden. Das Projekt wird unterstützt von „Arbeit und Leben“ Bremen sowie von Gewerkschaften und Berufsschulen.

www.ada-bremen.de

●●● Die **Plattform „Handlungsfähiges Hessen“** ruft alle hessischen Bürgerinnen und Bürger auf, in der Volksabstimmung am 27. März gegen die geplante Einführung der Schuldenbremse in die Landesverfassung und für einen handlungsfähigen Staat zu stimmen. Der Vorsitzende des

DGB-Bezirks Hessen-Thüringen, Stefan Körzell, betont: „Wir wollen keinen Magerstaat. Aber der wird kommen, wenn das Schuldenverbot greift. Keine Investitionen bei Schulen, Universitäten, das wird eine Bildungsbremse. Und eine Sozialbremse dazu.“ Ins Leben gerufen worden ist die Plattform unter anderem vom **DGB-Bezirk Hessen-Thüringen**, dem Deutschen Beamtenbund dbb Hessen und weiteren Organisationen und Netzwerken.

www.handlungsfahiges-hessen.de

Doppelte Diskriminierung

Aktuelle Untersuchungen zeigen: Frauen gelingt seltener der Aufstieg in Führungspositionen. Doch selbst oben angekommen geht die Diskriminierung weiter: Auf allen Stufen der Einkommensskala bekommen Frauen weniger Geld als ihre männlichen Kollegen – ob als Chefin oder Teilzeitkraft.

Seit einigen Jahren liegt der so genannte Gender Pay Gap, also der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Arbeitseinkommen von Männern und Frauen, in Deutschland recht konstant bei 23 Prozent: Frauen verdienen knapp

zu Männern mit selber Tätigkeit und Verantwortung.

Damit seien hoch qualifizierte Frauen, etwa mit Hochschulabschluss, gleich doppelt benachteiligt, so das WSI: Zum einen gelangen sie seltener in Führungsposi-

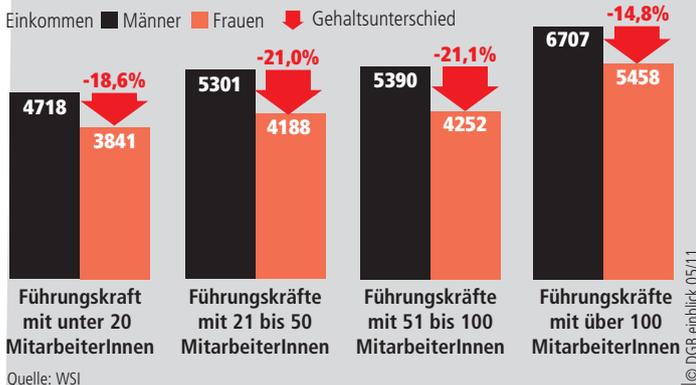
tion weiblichen Beschäftigten arbeiten Teilzeit (unter 35 Wochenstunden), bei den Männern sind es hingegen nur sechs Prozent. Wer Teilzeit arbeitet, verdient allein schon aufgrund der geringeren Wochenarbeitszeit weniger – doch auch hier gibt es eine doppelte Benachteiligung: Teilzeitbeschäftigte, also in der Regel Frauen, haben nicht nur am Monatsende unterm Strich weniger Einkommen, sondern haben darüber hinaus auch noch geringere Stundenlöhne als Vollzeitbeschäftigte.

Das hat die Münchner VWL-Professorin Elke Wolf für das WSI in einer repräsentativen Haushaltsbefragung herausgefunden. Einen nachvollziehbaren Grund für den Lohnunterschied hat Wolf nicht ausmachen können. Der größte Teil der Lohnlücke zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten lasse sich „nicht ohne weiteres erklären“. Klar hingegen sei, so Wolf: Die hohe Teilzeitquote sorge bei Frauen „insgesamt für eine sehr große Betroffenheit“ von dieser Lohndiskriminierung. Denn die Entgeltlücke ist nach Wolfs Untersuchung nicht gering: Bei westdeutschen Frauen, die die größte „Teilzeitgruppe“ ausmachen, sind es elf Prozent Stundenlohn weniger als bei Vollzeitkräften.

Faire Einkommensbedingungen trotz Teilzeit seien aber eine wesentliche Voraussetzung, um etwa Familie und Berufstätigkeit leichter vereinbar zu machen. Wolf empfiehlt deshalb der Politik, „bei allen Maßnahmen zur Förderung flexibler Arbeitszeiten auch auf die Qualität der Teilzeitbeschäftigung zu achten“. Bei der Zahl „hochwertiger Teilzeitstellen“ bestehe noch „ein erhebliches Potenzial“.

Weibliche Führungskräfte bekommen weniger

Bruttoeinkommen von männlichen und weiblichen Führungskräften (in Euro) sowie der jeweilige Gehaltsunterschied (in Prozent)



Mehr Verantwortung gleich bessere Bezahlung? In Deutschland für Frauen oft Fehlansage. Auch in Führungspositionen liegt der Gehaltsunterschied zu Männern bei etwa 20 Prozent.

ein Viertel weniger. Die Gründe für diesen deutlichen Gehaltsunterschied sind vielfältig.

Eine Erklärung ist, dass Frauen häufiger als Männer in Berufen und Branchen mit einem grundsätzlich niedrigen Entgeltniveau arbeiten. Doch das ist nur die eine Seite der Medaille – die andere ist echte Lohndiskriminierung: Eine Auswertung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) hat jetzt gezeigt, dass selbst Frauen in Führungspositionen wesentlich weniger verdienen als Männer in vergleichbaren Stellen. Von der Gruppenleiterin mit unter 20 MitarbeiterInnen bis zur Hauptabteilungsleiterin eines großen Unternehmens: Etwa 18 bis 24 Prozent beträgt auch hier die Lohndifferenz

onen als Männer – und wenn sie doch eine gehobene Stellung bekommen, werden sie trotzdem schlechter bezahlt. Nur zum Teil ließe sich das damit erklären, dass weibliche Führungskräfte häufiger in kleinen und mittleren Betrieben zu finden seien, meint das WSI. Denn die Analyse einer Online-Umfrage der vom WSI betreuten Internetseite www.lohnspiegel.de habe gezeigt: „Vor allem die hohe Differenz bei Beschäftigten mit quantitativ gleicher Führungsverantwortung deutet darauf hin, dass auch Diskriminierung eine Rolle spielt“, so WSI-Experte Reinhard Bispinck.

Noch ein weiteres Phänomen fördert in Deutschland die durchschnittlich geringeren Frauenverdienste: die hohe Teilzeitquote von Frauen. Etwa 70 Prozent der

100 Jahre Frauentag

Zum 100. Mal wurde in diesem Jahr der Internationale Frauentag (8. März) begangen. Die DGB-Frauen feiern das Jubiläum mit einer zentralen Abschlussveranstaltung der diesjährigen Frauentagsaktivitäten am 19. März in Berlin. „Wir wollen gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“, erklärt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ingrid Sehrbrock angesichts der immer noch bestehenden Entgeltunterschiede. Der DGB fordert deshalb unter anderem einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro sowie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

www.frauen.dgb.de

Equal Pay Day

Auch in diesem Jahr wird in Deutschland wieder der „Equal Pay Day“ begangen – diesmal am 25. März 2011. Der „Equal Pay Day“ markiert den Tag, bis zu dem Frauen über einen Jahreswechsel hinweg länger arbeiten müssten, um auf dasselbe durchschnittliche Jahresgehalt zu kommen wie Männer. Zum „Equal Pay Day“ ruft unter anderem der Deutsche Frauenrat auf, in dem sich auch der DGB engagiert.

www.equalpayday.de

kurz & bündig

ver.di

ver.di sieht in den steigenden Umsätzen der Onlinewerbung eine Chance für Verlage. ver.di-Vize Frank Werneke mahnt deshalb: Nur durch gute Einkommens- und Arbeitsbedingungen könnten auch für neue mediale Verbreitungswege der Verlage die nötigen Fachkräfte gewonnen und gehalten werden.



Die IG BAU wirbt für mehr Akzeptanz gegenüber Frauen in den

Bauberufen. Gut 17 Jahre nach dem Fall des Beschäftigungsverbots für Frauen im Bauhauptgewerbe in Westdeutschland sei es an der Zeit, dass sich das Image der Bauberufe wandle. Andere Branchen hätten längst gezeigt, dass Frauen auch in vermeintlichen „Männerberufen“ erfolgreich arbeiten können. „Es gibt keinen Grund, warum das nicht auch am Bau gelingen sollte“, so IG BAU-Vorstand Bärbel Feltrini.



Die IG BCE informiert mit der Broschüre „Nanomaterialien: Herausforderung für den Arbeits- und Gesundheitsschutz“ über den sicheren Umgang mit Nanotechnik – Zielgruppe sind vor allem Betriebsräte.



Die GdP fühlt sich in ihren Positionen zur Terrorismusbekämpfung im Internet durch die Bundesanwaltschaft bestätigt. Die GdP teile die Einschätzung der Bundesanwaltschaft, dass sich Internetpropaganda zu einem wesentlichen Instrument für den internationalen Terrorismus entwickelt habe.

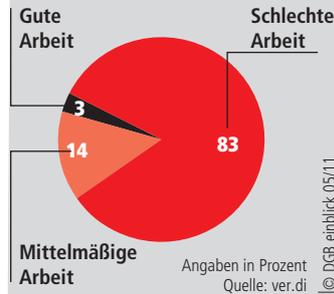
Callcenter

Beschäftigte unter Druck

Einen besonders guten Ruf hatte die Callcenter-Branche noch nie, wenn es um Arbeitsbedingungen der Beschäftigten geht. Jetzt belegt eine ver.di-Umfrage unter Callcenter-MitarbeiterInnen, dass 83 Prozent mit ihren Arbeitsbedingungen sehr unzufrieden sind. Gerade einmal drei Prozent vergeben das Urteil „Gute Arbeit“, 14 Prozent finden ihre Arbeitsbedingungen mittelmäßig. Die ver.di-Studie basiert auf einer Branchenauswertung des „DGB-Index Gute Arbeit“. Sie

Schlechte Arbeit im Callcenter

Umfrage unter ver.di-Mitgliedern in branchenunabhängigen Callcentern auf der Grundlage des DGB-Index Gute Arbeit, 2009



zeigt, dass den überwiegend weiblichen Callcenter-Beschäftigten in ihrem Job vor allem Anerkennung fehlt. Viele fühlen sich ausgebrannt

Eine verschwindend geringe Zahl von gerade einmal drei Prozent aller befragten Callcenter-MitarbeiterInnen bezeichnet ihre Arbeitsbedingungen als „Gute Arbeit“. Viele haben Zweifel, ob sie bis zur Rente durchhalten können.

(79 Prozent) und finden keine richtige Erholung (67 Prozent). 69 Prozent erleben ihre Arbeitssituation als „frustrierend“. Zwei Drittel der Befragten glauben, unter ihren heutigen Arbeitsbedingungen nicht bis zur Rente durchzuhalten. Der ver.di-Experte für die Branche Ulrich Beiderwieden fordert deshalb: „In den Unternehmen muss ein besserer Arbeits- und Gesundheitsschutz durchgesetzt werden.“
www.einblick.dgb.de/hintergrund

Akademie der Arbeit

Jetzt bewerben

Noch bis zum 31. März können sich interessierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für das anstehende Studienjahr 2011/2012 an

der Europäischen Akademie der Arbeit (EAdA, vormals AdA) bewerben. Die Bewerbungsunterlagen sollten den persönlichen, schulischen und beruflichen Werdegang dokumentieren. Ein Studium an der EAdA richtet sich an Berufstätige mit abgeschlossener Berufsausbil-

dung oder mit gleichwertiger Berufserfahrung. Die BewerberInnen sollten zwischen 21 und 35 Jahren alt, gesellschaftspolitisch interessiert und sozial engagiert sein – etwa im Betriebsrat oder in der Selbstverwaltung.
www.akademie-der-arbeit.de

Kampf gegen Rassismus

Respekt zeigen

Die IG Metall unterstützt die Initiative „Respekt! Kein Platz für Rassismus“. Diese macht sich seit einem Jahr stark im Kampf gegen Intoleranz, Rassismus und Diskriminierung. Gemeinsam mit der IG Metall soll die Botschaft der Initiative nun in Betriebe und Unternehmen getragen werden.

an, dass das Engagement gegen Intoleranz, Rassismus und Diskriminierung noch stärker in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit verankert werden soll. Schirmherrin der Initiative ist Steffi Jones, Präsi-

dentin des Organisationskomitees für die Frauenfußball-WM 2011. Botschafter sind unter anderem der Schauspieler Peter Lohmeyer und der Journalist Günter Wallraff.
www.respekt.tv



Gleichbehandlung ganz konkret:

Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt ist bei weitem noch nicht verwirklicht. Über das Ziel sind sich alle einig, wenn es aber um konkrete Maßnahmen geht, bleibt es auch im betrieblichen Umfeld allzu oft bei Absichtserklärungen. Vier Autorinnen, darunter **Petra Ganser** und **Kerstin Jerchel** von der ver.di-Bundesverwaltung, schließen mit dem **PraxisHandbuch Gleichbehandlung**

jetzt diese Lücke. Zu konkreten Aspekten der Arbeitswelt zeigen sie jeweils, wie betriebliche AkteurInnen Ungleichbehandlung aufdecken und im zweiten Schritt Gleichbehandlung herstellen können: vom Arbeitsentgelt bis zu Zulagen. Ergänzend zum Buch bietet ver.di online zehn Checklisten, die helfen, die Gleichstellungssituation im Betrieb zu beurteilen (www.einblick.dgb.de/links).

Petra Ganser, Kerstin Jerchel, Andrea Jochmann-Döll, Karin Tondorf, PraxisHandbuch Gleichbehandlung, VSA Verlag 2011, 416 S., 24,80 Euro.

Wirtschaft in der Schule

Mehr als Kennzahlen

Seit geraumer Zeit machen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände für ein eigenständiges Unterrichtsfach „Wirtschaft“ mobil. Aus Sicht der Gewerkschaften ist ihre Vorstellung von wirtschaftlicher Kompetenz zu einseitig und lässt politische und soziale Zusammenhänge außen vor. Sie fordern stattdessen eine umfassende sozioökonomische Bildung.

Schule soll aufs Leben vorbereiten – darin sind sich alle einig. Doch gerade beim Thema Wirtschaft zeigt sich, wie unterschiedlich – je nach politischem Standpunkt – Inhalte und Botschaften gesetzt und bewertet werden. Müssen Beschäftigte ihre eigenen Interessen den Unternehmenszielen ihres Arbeitgebers unterordnen? Sind Betriebsräte und Gewerkschaften wichtige Institutionen für einen fairen Interessenausgleich im Betrieb? Ist das Betriebsverfassungsgesetz Stütze oder Hindernis für erfolgreiches Wirtschaften? Das sind Fragen, die je nach politischem Interesse unterschiedlich beantwortet werden. Deshalb ist es wichtig, ökonomische Fragestellungen immer im sozialen Kontext zu betrachten. Das muss ein guter Unterricht an allgemeinbildenden Schulen leisten.

Vom Bankenverband bis zur Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft: **Arbeitgebernahe Institutionen und Organisationen überfluten die Schulen mit kostenlosem Unterrichtsmaterial zum Thema Wirtschaft.** Mit dem Ziel: ihr eigenes Wirtschaftsverständnis und ihre Interessen in den Schulen zu verankern. Bisherige Lehrbücher sähen die Wirtschaft zu kritisch und setzten nicht die richtigen Schwerpunkte in der ökonomischen Bildung, so ihre Argumentation. Zudem seien die SchülerInnen zu wenig auf die Arbeitswelt vorbereitet. Auch fehle ihnen wirtschaftliches Verständnis. Die chronische Unterfinanzierung des staatlichen Schulwesens macht es den Arbeitgebern leicht – ihre Unterstützung wird von den Schulen dankbar aufgenommen. Damit erhalten Wirtschaftsverbände und Unternehmen einen direkten Zugang zu den SchülerInnen. Sie können deren Verständnis von Wirtschaft und Arbeitswelt ganz in ihrem Interesse beeinflussen.

Die Bemühungen der Arbeitgeber um die Köpfe der SchülerInnen gehen aber noch weiter. Sie fordern ein eigenständiges Unterrichtsfach „Ökonomische Bildung“ oder „Wirtschaft“. Schon die dafür vorgeschlagenen Bildungsstandards entlarven das eigentliche Interesse: Ein ganzheitlicher Bildungsansatz ist nicht erkennbar. Der Handel mit Wertpa-

Initiative | Schule | Arbeitswelt



In der Initiative Schule und Arbeitswelt machen sich der DGB und die Gewerkschaften IG BCE, GEW, IG Metall und ver.di für eine gute Schule für alle, für Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit stark. Der Text auf dieser Seite ist ein gemeinsamer Beitrag der Koordinatoren der Initiative: Jeanette Klauza (DGB), Martina Schmerr (GEW), Bernd Kaßbaum (IG Metall), Gunther Steffens (ver.di), Oliver Venzke (IG BCE).

pieren, das Gründen eines Unternehmens oder die Gestaltung einer privaten Finanz- und Altersversorgung sind zwar wichtige Kenntnisse, aber sie greifen zu kurz. Die reale Wirtschaftswelt ist mehr als das rein betriebswirtschaftliche Nutzenkalkül.

Statt eines eindimensional strukturierten Fachs „Wirtschaft“ ist vielmehr eine **sozioökonomische Bildung** in der Schule wichtig, **die auf Selbsterkenntnis, kritisch reflektiertem Handeln und sozialer wie auch ökologischer Verantwortung basiert.** SchülerInnen sollen lernen, eigene Vorstellungen von einem guten Leben und ihren Anforderungen an die Wirtschaftswelt zu entwickeln. Sie müssen mit den wichtigen Problemen der Gesellschaft, der Umwelt und der Wirtschaft konfrontiert werden und unterschiedliche Lösungsstrategien und Handlungsmöglichkeiten kennenlernen. Unterrichtsmaterial für allgemeinbildende Schulen muss so gestaltet sein, dass es eine ganzheitlich ausgerichtete sozioökonomische Bildung vermitteln kann.

Der DGB und die Mitgliedsgewerkschaften wollen, dass SchülerInnen optimal auf das Arbeitsleben vorbereitet sind. Sie sollen ihren beruflichen und privaten Lebensweg aktiv und eigenverantwortlich gestalten können. Dazu gehört auch, dass sie schon vor der Berufswahl wissen, welche unterschiedlichen Interessen es in der Wirtschaft gibt. Und bereits vorm Eintritt ins Arbeitsleben erfahren haben, dass Gewerkschaften und Betriebsräte die Interessen der Beschäftigten in der Wirtschaft vertreten. Die Initiative Schule und Arbeitswelt setzt sich deshalb dafür ein, dass Betriebsräte, Jugend- und AuszubildendenvertreterInnen und aktive GewerkschafterInnen mit Vorträgen, Projekttagen oder Einladungen in das eigene Unternehmen SchülerInnen die andere Wirklichkeit der Wirtschaft – jenseits der betriebswirtschaftlichen Kennzahlen – vermitteln. ●

Tagung zum Thema

„Was unsere Kinder über Wirtschaft denken!“ ist der Titel einer Arbeitstagung der Hans-Böckler-Stiftung und der Initiative Schule und Arbeitswelt am 8.19. April in Bad Münden. Über das Thema ökonomische Bildung in allgemeinbildenden Schulen diskutieren die TeilnehmerInnen u.a. mit dem Soziologen Prof. Oskar Negt und dem Wirtschaftswissenschaftler Dr. Achim Truger. Vorgestellt wird auch die wissenschaftliche Expertise „Für eine bessere ökonomische Bildung!“.

Mehr Infos: www.einblick.dgb.de/hintergrund

Hintergrundinfos

Die IG Metall-Publikation „Wirtschaft in der Schule“ gibt vertiefende Informationen über die Auseinandersetzung um die ökonomische Bildung in den allgemeinbildenden Schulen.

Download: www.einblick.dgb.de/hintergrund

Initiative Schule und Arbeitswelt

Mehr Infos zur Initiative Schule und Arbeitswelt gibt es auf ihrer neu gestalteten Internetseite – von Beispielen für regionale gewerkschaftliche Initiativen bis zu einer Übersicht über gewerkschaftliche Unterrichtsmaterialien zu verschiedenen Themen.

www.schule.dgb.de

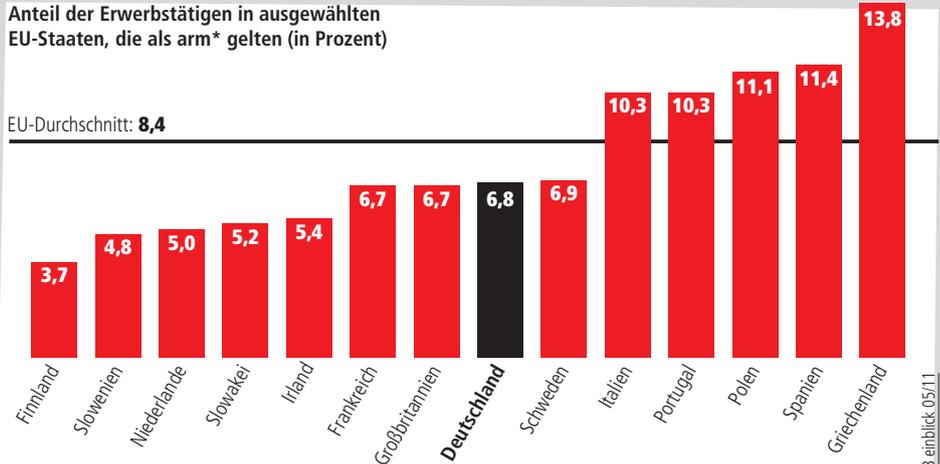
die DGB grafik

EUROPA: 17 Millionen arm trotz Arbeit

17 Millionen Menschen in der EU gelten als „arm“, obwohl sie erwerbstätig sind. Das entspricht über acht Prozent aller erwerbstätigen EU-Bürger, wie der Bericht einer ExpertInnengruppe im Auftrag der EU-Kommission zeigt. Im Rahmen der neuen EU-Strategie „Europa 2020“ soll die Zahl der von Armut bedrohten EU-Bürger deutlich gesenkt werden. Für Deutschland konstatiert der Bericht, dass das Fehlen eines allgemeinen Mindestlohns zu Einkommensgruppen mit Löhnen unter der Armutsschwelle führe.

Anteil der Erwerbstätigen in ausgewählten EU-Staaten, die als arm* gelten (in Prozent)

EU-Durchschnitt: 8,4



* Erwerbstätige mit einem Einkommen unter 60 Prozent des national verfügbaren Durchschnittseinkommens (nach Transferleistungen), Datenlage: 2009

Quelle: EU-Kommission / Eurostat 2011

© DGB einblick 05/11

14 TAGE

mehr Infos: www.einblick.dgb.de

- 14.-27.3.** Internationale Wochen gegen Rassismus
- 15.3.** Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK), Forum „Hat der Euroraum eine Zukunft?“, Berlin
- 18.3.** DGB-Bildungswerk, Tagung „Migrationspolitik ist Sozialpolitik“, Düsseldorf
- 19.3.** DGB, zentrale Veranstaltung „100 Jahre Internationaler Frauentag“, Berlin
- 20.3.** Landtagswahl in Sachsen-Anhalt
- 21./22.3.** IG Metall, Bundesangestelltenkonferenz, Sprockhövel
- 22./23.3.** Hans-Böckler-Stiftung, Fachtagung „Betriebliche

- Altersversorgung“, Berlin
- 23.-25.3.** DGB-Bildungswerk, Seminar „Gute Arbeit – Konfliktmanagement gegen Mobbing“, Hattingen
- 23.-26.3.** IG Metall, Bundesjugendkonferenz, Sprockhövel
- 24./25.3.** Hans-Böckler-Stiftung, 8. Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht, Berlin
- 25.3.** „Equal Pay Day“, Tag der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern
- 27.3.** Landtagswahlen in Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz, Kommunalwahl in Hessen sowie Volksabstimmung in Hessen zur „Schuldenbremse“

IMPRESSUM

einblick erscheint vierzehntäglich **Herausgeber:** DGB

Verlag: Graewis Verlag GmbH **GeschäftsführerInnen:** Anne Graef, Dr. Peter Wilke

Redaktion: Anne Graef (verantw.), Sebastian Henneke, Timm Steinborn **Redaktionelle Mitarbeit:** Udo Böhlefeld, 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 schriftlich an Redaktion einblick (Adresse s.o.)

Nachdruck frei für DGB und Gewerkschaften bei Quellenangabe und zwei Beleg-

exemplaren. Alle Anderen nur nach schriftlicher Genehmigung durch den Verlag.

Nachdruck von namentlich gezeichneten Artikeln nur nach Genehmigung durch Verlag

und Autor.

Tipp

Buch: Michael Kittner, Arbeits- und Sozialordnung – Gesetzestexte, Einleitungen, Anwendungshilfen, Bund-Verlag, Frankfurt/M. 2011, 1685 Seiten, 26,90 Euro

Der aktualisierte „Kittner“ – das juristische Standardwerk für alle Betriebsräte und GewerkschafterInnen – ist in der aktuellen Auflage für 2011 erschienen. Grundlage des Werks sind wieder über 100 für die betriebliche Praxis relevante Gesetze und Verordnungen im Wortlaut: vom Betriebsverfassungsgesetz bis zur Zivilprozessordnung – alles auf dem neuesten Stand. Außerdem können Kittner-LeserInnen in der Online-Datenbank aktuelle Urteile und die neuesten Infos zum Ar-

beits- und Sozialrecht abrufen – den Zugangscode gibt's im Buch.

Buch: Thomas Lakies und Annette Malottke, BBiG – Berufsbildungsgesetz, Bund-Verlag, Frankfurt/M. 2011, 884 Seiten, 79,90 Euro

In vierter Auflage ist aktuell der Kommentar zum Berufsbildungsgesetz beim Bund-Verlag erschienen. Das Werk erläutert umfassend und praxisnah das Recht der Berufsausbildung, der beruflichen Fortbildung und beruflichen Umschulung – und das nicht nur für Volljuristen. Alle rechtlichen Details vom Vertrag über die Vergütung bis hin zur Prüfungsordnung werden erklärt. Außerdem Teil des Bandes: ein Kurzkomentar des Jugendarbeitsschutzgesetzes.

Schlusspunkt.

„Die CSU war auch nicht prägende Kraft der deutschen Geschichte. Trotzdem ist sie heute eine gesellschaftliche Realität, mit der wir umgehen müssen.“

FDP-Generalsekretär Christian Lindner über die Äußerung des neuen Bundesinnenministers Hans-Peter Friedrich (CSU), der Islam gehöre historisch gesehen nicht zu Deutschland.

Fristlose Kündigung**Verhaltensänderung bezweckt**

Verzehrt ein in einem Krankenhaus langjährig beschäftigter, bislang unbescholtener Arbeitnehmer ein Stück einer übrig gebliebenen Patientenpizza sowie einen Rest einer Portion Gulasch, rechtfertigt dies keine fristlose Kündigung ohne vorherige Abmahnung.

Der Fall: Der 56-jährige Arbeitnehmer soll einen Rest Pizza und einen Rest Gulasch verzehrt haben. Er habe zulasten der Patienten Vermögensdelikte begangen und deren besondere Schutzbedürftigkeit ausgenutzt. Ohne Abmahnung kündigte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nach Anhörung des Betriebsrats fristlos. Die Klage dagegen hatte Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Für die Prüfung eines wichtigen Grundes für eine außerordentliche Kündigung kommt es nicht auf die strafrechtliche Würdigung des Fehlverhaltens an. Zweck der fristlosen Kündigung darf nicht die Sanktion einer Vertragsverletzung sein, vielmehr dient sie der Vermeidung des Risikos weiterer arbeitsvertraglicher Verstöße. Bei den Vorwürfen des unerlaubten Verzehr von Essensresten handelt es sich allenfalls um ein geringfügiges Eigentumsdelikt. Bei einem steuerbaren Verhalten ist eine vorherige Abmahnung nur dann entbehrlich, wenn eine Verhaltensänderung trotz Abmahnung nicht zu erwarten ist oder es sich um eine schwere Pflichtverletzung handelt.

*Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein,
Urteil vom 29. September 2010 - 3 Sa 233/10,*

Betriebsratswahlen**Vorbereitungen während der Arbeitszeit**

Bereitet ein Arbeitnehmer in einem betriebsratslosen Betrieb die Einladung für die Wahlversammlung eines Wahlvorstandes während der Arbeitszeit vor, kann er nicht vom Arbeitgeber abgemahnt werden.

Der Fall: Die 35-jährige Arbeitnehmerin, als Sachbearbeiterin in einem Betrieb ohne Betriebsrat tätig, fasste gemeinsam mit zwei Kollegen den Entschluss, eine Wahlversammlung zur Betriebsratsgründung einzuberufen. In einem Schreiben forderten sie den Arbeitgeber unter Hinweis auf die Wahlordnung auf, ihnen die für die Wählerliste erforderlichen Unterlagen zukommen zu lassen. Nachdem der Geschäftsführer die Firmenbezeichnung moniert hatte, führte die Sachbearbeiterin ein kurzes Telefonat mit einem der Kollegen, der die Anschrift korrigierte. Vier Tage später mahnte der Arbeitgeber die Arbeitnehmerin ab, sie habe während der Dienstzeit Tätigkeiten ausgeführt, die nichts mit ihrer originären Aufgabe zu tun hätten. Die Klage auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte hatte Erfolg.

Das Arbeitsgericht: Es kann dahingestellt bleiben, ob die Arbeitnehmerin das monierte Schreiben während der Arbeitszeit verfasst und korrigiert hat. Auch wenn man die Behauptung des Arbeitgebers als wahr unterstellt, liegt keine abmahnungreife Vertragsverletzung vor. Arbeitnehmer, die eine Betriebsratswahl vorbereiten, können nicht darauf verwiesen werden, die erforderlichen Vorbereitungsarbeiten in der Pause oder außerhalb der Arbeitszeit zu erbringen. Nach dem Gesetz sind die Mitglieder des Betriebsrats für die Durchführung der erforderlichen Betriebsratsaufgaben von der Arbeitsleistung zu befreien. Gleiches muss auch für die eine Wahlversammlung einberufenden Arbeitnehmer gelten. Die Arbeitnehmerin ist dabei keiner privaten Tätigkeit nachgegangen.

*Arbeitsgericht Kiel,
Urteil vom 16. September 2010 - 5 Ca 1030 d/10*

Hartz IV**Job-Center zahlt kein Fernsehgerät**

Erstausstattungen für die Wohnung einschließlich Haushaltsgeräten sind nicht von der Regelleistung umfasst. Sie werden gesondert erbracht. Zur Erstausstattung einer Wohnung gehören wohnraumbezogene Gegenstände, die für eine geordnete Haushaltsführung erforderlich sind. Hierzu zählt ein Fernsehgerät nicht. Es ist weder ein Einrichtungsgegenstand noch ein Haushaltsgerät.

*Bundessozialgericht,
Urteil vom 24. Februar 2011 - B 14 AS 75/10 R*

Freiwillige Zulage**Betriebsrat nicht unter Druck setzen**

Es ist zwar nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber der Belegschaft einen finanziellen Anreiz, d.h. die Zahlung einer freiwilligen Zulage, für die Zustimmung des Betriebsrats zu bestimmten Arbeitszeiten in Aussicht stellt. Der Betriebsrat wird jedoch in seiner Entscheidungsfreiheit unzulässig beeinträchtigt, wenn der Arbeitgeber die Prämienzahlung für längere Ladenöffnungszeiten mit der Voraussetzung verknüpft, dass die zugrunde liegende befristete Betriebsvereinbarung unbefristet abgeschlossen wird.

*Landesarbeitsgericht Hamburg,
Beschluss vom 20. Dezember 2010 - 7 TaBV 4/10*

Betriebsübergang**Widerspruch ist an Fristen gebunden**

Lässt der Arbeitnehmer nach der Information über den Betriebsübergang 38 Monate untätig vergehen, hat er sein Widerspruchsrecht verwirkt. Das gilt auch, wenn die Information des Betriebsveräußerers unzureichend war.

*Landesarbeitsgericht München,
Urteil vom 12. Januar 2011 - 11 Sa 658/10*

Ausbildungsvergütung**Tarifvertrag ist maßgebend**

Bei der Vereinbarung einer angemessenen Ausbildungsvergütung nicht tarifgebundener Vertragsparteien eines Ausbildungsverhältnisses ist grundsätzlich auf den einschlägigen Tarifvertrag abzustellen. Unterschreitet die Vereinbarung 80 v.H. der nach dem Tarifvertrag zu zahlenden Ausbildungsvergütung, ist diese als nicht mehr angemessen anzusehen. Der Ausbilder hat dann im Streitfall nicht die auf 80 v.H. zu erhöhende, sondern die tarifliche Vergütung zu zahlen.

*Sächsisches Landesarbeitsgericht,
Urteil vom 16. November 2010 - 7 Sa 254/10*

Religiöse Überzeugung**Rechtfertigt keine Arbeitsverweigerung**

Weigert sich ein Arbeitnehmer aus religiösen Gründen, eine Arbeitsaufgabe zu erfüllen, zu der er sich vertraglich verpflichtet hat, kann dies eine Kündigung durch den Arbeitgeber rechtfertigen. Voraussetzung ist, dass keine naheliegenden anderen Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen.

*Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 24. Februar 2011 - 2 AZR 636/09 -*