DGZ.
DEUTSCHE GEWERKSCHAFTS-ZEITUNG

60. Jahrgang . Ausgabe Nr. 09/10 . September/Oktober 2014

JAV-Wahl 2014

Menschlichkeit ist wählbar!

DGZ.

MAGAZIN DER CHRISTLICHEN GEWERKSCHAFTEN
CGM . CGDE . CGBCE . KFG . UNION GANYMED . BIGD . GKH

VORWORT

[Einleitende Worte]

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

der Sommer ist in den letzten Zügen und unser persönliches Sommermärchen ist wahr geworden: Deutschland ist Fußballweltmeister. Die Euphorie dieses Titelgewinns hat uns über den Sommer begleitet und das großartige Zusammenspiel von Teamgeist und Disziplin dieser Mannschaft kann uns auch weiterhin ein Vorbild sein.

Seine und die Schwächen der anderen anzunehmen und die Stärken gezielt einzusetzen immer mit dem Ziel vor Augen – ein schönes Beispiel für hervorragende Teamarbeit.

Auch die CGM ist ein Team. Ein Team von vielen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeitern, die sich durch ihre unterschiedlichen Fähigkeiten und Kenntnisse ergänzen und sich für eine starke Interessenvertretung einbringen. Gerade das ehrenamtliche Engagement stellt eine besondere Bereicherung dar. Die vielen persönlichen Erfahrungen im Betrieb, auf die Ehrenamtliche zurückgreifen können, ermöglichen ein breites Spektrum an Wissenstransfer und Austausch, von dem unsere Mitglieder nur profitieren können. Wir begegnen den Menschen auf einer persönlichen Ebene und stehen füreinander ein – Seite an Seite.

Wo die Schwächen anderer respektiert werden und für Benachteiligte gekämpft wird, herrscht Solidarität. Diese Solidarität mit unseren Mitmenschen ist es, der sich die CGM'ler verpflichtet fühlen.

Gefordert sind diese Solidarität und Teamgeist besonders wieder diesen Herbst. Nach den Betriebsratswahlen stehen weitere wichtige Wahlen an. Die Wahlen zur Jugend- und Auszubildendenvertretung von Ende Oktober bis Ende November und auch die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung stehen in den Betrieben von Anfang Oktober bis Ende November an.

Die Kandidatinnen und Kandidaten der CGM sind bereit, Verantwortung zu übernehmen und für ihre Mitmenschen einzustehen, deren Rechte und Interessen im Betrieb zu vertreten und Ihnen mit Rat und Tat zur Seite zu stehen.
Übernehmen Sie Verantwortung, entscheiden Sie sich für die Interessenvertreter der CGM und werden Sie Teil unseres Teams, unseres Teams für Menschlichkeit, Persönlichkeit und Nähe. Wir sind für Sie da! Bei uns zählt jeder Einzelne! ■

Carolin Hänßler
DGZ-Chefredaktion

Titelthema
03 JAV-Wahl 2014 – Menschlichkeit ist wählbar!
Politik . Soziales
04 Wahl zur Schwerbehindertenvertretung 2014 – Wahlwissen kompakt
05 Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung
06 Der Job ist besonders wichtig
06 Fast jeder zweite Arbeitslose auf Helfersegment beschränkt
Gewerkschaftsnachrichten
CGB
07 Tarifpluralität weiterhin in Gefahr
CGM
07 CGM baut Arbeit vor Ort aus
08 „Kein Wettbewerb auf Kosten der Belegschaft"
09 CGM begrüsst die Einführung des Mindestlohnes
09 CGM kritisiert VW-Sparpläne als Panikmache
10 BMW-Fußball Werkmeisterschaften 2014
KFG
10 KFG unterstützt das Projekt DOCSTOP
11 Mehr Sicherheit im Straßenverkehr
11 KFG wundert sich über Tatenlosigkeit Deutscher Behörden
Jugendseite
12 Rund um den Wahlvorgang
13 Ferienjobs: So sparen Schüler
WIR
14 Neue Geschäftsführerin in Regensburg
16 Arbeitsrechtseminar in Kirkel
16 50 Jahre Mitglied in der CGM
Tarifgeschehen
16 3,5 Prozent mehr Lohn für saarländische Beschäftigte
17 Auszubildende bekommen mehr Geld
17 Branchentarifverträge gelten für die Hälfte der Beschäftigten
Recht
17 Beiträge zur Pflegeversicherung
18 Sonderkündigungsschutz
18 Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags
19 Anwendbarkeit des § 167 ZPO
20 Kirchlicher Arbeitgeber
20 Sturz durch offenen Treppenschacht im Rohbau
21 Pflegefall nach Stromschlag
22 Kein Freibrief in der Freistellungsphase
22 Kein besseres Abiturzeugnis im Eilverfahren
23 Entschädigung wegen Diskriminierung
23 Gesetzliche Regelung der verkaufsoffenen Sonntage verfassungsrechtlich unbedenklich
Informationen
24 Heller Hautkrebs – ein oft unterschätztes Risiko
24 Überwachung schützt Verkehrsteilnehmer
25 Nur mit Helm auf den Sattel
25 Weniger tödliche Arbeits- und Wegeunfälle
FRBW
Impressum

JAV-Wahl 2014

[Menschlichkeit ist wählbar!]

Alle zwei Jahre wird die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) gewählt. In diesem Herbst ist es wieder soweit. Viele Kandidatinnen und Kandidaten der CGM-Jugend stellen sich zur Wahl, um sich für die Rechte der Jugendlichen unter 18 Jahren und der zur Berufsausbildung Beschäftigten unter 25 Jahren einzusetzen.

Alle Auszubildenden, Praktikanten und Werkstudenten unter 25 Jahren sind aufgerufen, ihre Stimme für eine starke solidarische Gemeinschaft abzugeben. Gib der Menschlichkeit Deine Stimme und mache Dein Kreuz für die CGM-Jugend, denn Menschlichkeit ist wählbar!

Wir sind da!
Die Jugendlichen und JAV'ler der CGM sind eine starke und vernetzte Gemeinschaft. Sie stehen im regen Erfahrungsaustausch miteinander und setzen sich für dich ein.
Hast du Probleme mit Deinem Vorgesetzten oder mit Kollegen? Komme auf uns zu und wir werden gemeinsam eine Lösung finden. Wir lassen Dich mit Deinen Sorgen und Nöten nicht allein.

Neu im Betrieb?
Da gibt es viele neue Regeln und die Betriebsabläufe sind noch fremd. Kein Problem! Mit unserer Hilfe bist Du schnell auf dem neuesten Stand! Wir stehen Dir beratend zur Seite und beantworten gerne alle Deine Fragen.

Qualifizierte Ausbildung
Die CGM-Jugend setzt sich für eine qualifizierte Ausbildung ein! Bist Du unzufrieden mit Deinem Ausbildungsablauf? Hast Du Zweifel an der Qualität Deiner Ausbildung? Komm zu uns! Wir wenden uns an die entsprechenden Stellen und setzen uns für die Verbesserung Deiner Ausbildung und für ausreichend und gut geschulte Ausbilder ein!

Brauchst Du Hilfe und Tipps zu Ausbildungsanforderungen, zur Prüfungsvorbereitung? Wende Dich gerne an uns. Wir helfen Dir gerne weiter!

Demografischer Wandel
Der demografische Wandel schreitet voran. Das ist Deine Chance! Schon jetzt fehlen qualifizierte Arbeitskräfte. Wir setzen uns für betriebsinterne Weiterbildungen ein. Deine Chance auf neue Herausforderungen und einen sicheren Arbeitsplatz!

In diesem Zusammenhang ist auch Personalengpass ein großes Thema! Wir setzen uns für sinnvolle Arbeitszeitmodelle ein. Denn Du sollst nicht die Nachteile des demografischen Wandels allein auf Deinen Schultern tragen.

Übernahme
Stehst Du am Ende deiner Ausbildung und sorgst dich um deine Übernahme? Die CGM-Jugend setzt sich dafür ein, dass alle Auszubildenden übernommen werden.

Rechte
Wir machen uns für Deine Rechte stark! Wir achten auf die Einhaltung der Arbeitszeiten für Auszubildende und vertreten Deine Interessen im Betrieb. Du bist nicht allein!

Bist du dabei?
Willst Du Teil dieser starken Gemeinschaft sein, gemeinsam mit uns etwas bewegen und dich für die Rechte und Interessen der Jugendlichen im Betrieb einsetzen? Dann bist du bei uns richtig!

Wende Dich gerne an Deine zuständige Geschäftsstelle, die CGM-Betriebsräte oder die CGM-Jugendvertreter in deinem Betrieb! Wir freuen uns auf dich!

Weitere Infos zu Rechten und Pflichten der JAV und einen Überblick zum Wahlablauf findet Ihr auf der Jugendseite. ■

CGM bei facebook
Besuchen Sie unseren Account!

CGM bei Twitter
Besuchen Sie unseren Account!

WAHL DER SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG 2014

[Wahlwissen kompakt]

Kurz nach den Betriebsratswahlen stehen weitere wichtige Wahlen in den Betrieben an. Eine davon ist die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung. Die Interessenvertretung der schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen wird deutschlandweit alle vier Jahre vom 1. Oktober bis zum 30. November gewählt. Die Wahl zur Schwerbehindertenvertretung wird zwar durch den Betriebs- oder Personalrat unterstützt, unterscheidet sich aber im Wahlvorgang und den Wahlvorschriften entscheidend von der Betriebsratswahl.

Voraussetzungen und Wählbarkeit

Wer nicht betroffen ist, weiß oft nichts über den Ablauf und die Regularien dieser Wahl. Es mag auch daran liegen, dass bei der Wahl der Schwerbehindertenvertretung nur die in einem Betrieb oder Unternehmen beschäftigten schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen nach SGB IX §2(3) wahlberechtigt sind. Es kann sich jeder zur Wahl stellen, diese Personen müssen nicht zwingend Mandatsträger sein, oder selber die Eigenschaft als Schwerbehinderter oder deren geleichgestellt sein. Auch die Existenz eines Betriebs- oder Personalrates ist nicht erforderlich. Voraussetzung ist allerdings, dass am Wahltag das 18. Lebensjahr vollendet ist, man in dem Unternehmen, in dem man sich zur Wahl stellt, sechs Monate beschäftigt ist und das Unternehmen zu diesem Zeitpunkt ein Jahr besteht. Leitende Angestellte und deren Vertreter sind von der Wahl ausgeschlossen. Gewählt werden ein Schwerbehindertenvertreter und mindestens ein Stellvertreter.

Ablauf und Regularien

Eine Schwerbehindertenvertretung kann in Unternehmen und Dienststellen gewählt werden, denen mindestens fünf schwerbehinderte bzw. ihnen gleichgestellte Menschen angehören, die mindestens sechs Monate und nicht vorübergehend beschäftigt sind.

Ausnahmen zu den regelmäßigen Wahlterminen sind dann zulässig, wenn die letzte Wahl erfolgreich angefochten wurde, es noch keine Schwerbehindertenvertretung im Unternehmen gibt oder wenn das Amt vorzeitig erlischt und kein stellvertretendes Mitglied nachrückt.

SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG

Engagement

Die Schwerbehindertenvertretung vertritt nach § 95 Abs. 1 SGB IX die Interessen von behinderten, schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen, steht ihnen beratend zur Seite und fördert deren Eingliederung. Sie überwacht des Weiteren die Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zugunsten schwerbehinderter, behinderter und gleichgestellter Menschen. Weiter ist es die Aufgabe, entsprechende Maßnahmen bei zuständigen Stellen zu beantragen.

Maßnahmen

- **Wiedereingliederung und Beschäftigung von schwerbehinderten, behinderten und gleichgestellten Menschen**
- **Weiterbildung**
- **Gesundheitsbildende oder -erhaltende Maßnahmen**
- **Anregungen entgegennehmen und ggf. mit dem Arbeitgeber verhandeln**
- **Abschluss einer Integrationsvereinbarung nach dem Schwerbehindertenrecht (§ 83 SGB IX) mit dem Arbeitgeber**

Rechte

- **Teilnahmerecht an Sitzungen der Arbeitnehmervertretung nach § 28a BetrVG analog § 95 Abs. 4 SGB IX**
- **Nach § 80 Abs. 2 SGB IX hat der Arbeitgeber der Schwerbehindertenvertretung die Anzeige und ein vollständiges Namensverzeichnis der schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten jährlich unaufgefordert und fristgerecht bis zum 1. April eines Jahres zuzusenden**
- **Vor Entscheidungen, die die Schwerbehindertenrechte betreffen, muss die Schwerbehindertenvertretung informiert und angehört werden**
- **Mindestens eine Einberufung einer Mitarbeiterversammlung im Jahr**

Schutz

Die Schwerbehindertenvertretung darf in der Ausübung ihres Amtes weder benachteiligt noch begünstigt werden und ist durch bestimmte gesetzliche Vorgaben geschützt:

- **Besonderer Kündigungsschutz**
- **Besonderer Versetzungsschutz**
- **Besonderer Abordnungsschutz**
- **In Ausübung des Amtes nicht an Weisungen des Arbeitgeber gebunden**

Die Wahl erfolgt geheim und unmittelbar nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl. Grundsätzlich sind zwei Wahlverfahren möglich: das vereinfachte und das förmliche Wahlverfahren, die in der „Wahlordnung Schwerbehindertenvertretungen“ (SchwbVWO) geregelt sind. Das förmliche Wahlverfahren wird allerdings nur angewendet, wenn das Unternehmen mehr als 50 Wahlberechtigte aufweisen kann, oder sich der Betrieb bei weniger als 50 Wahlberechtigten aus mehreren räumlich weit entfernten Teilen zusammensetzt. Bei diesem Wahlverfahren muss ein Wahlvorstand bestimmt werden, der die Vorbereitung und Durchführung der Wahlhandlung übernimmt.

In der Regel wird sonst das vereinfachte Wahlverfahren angewandt. Es wird eine Wahlversammlung durch die Schwerbehindertenvertretung einberufen.

Amtszeit

Die Amtszeit der Schwerbehindertenvertretung beträgt im Regelfall vier Jahre. Diese beginnt mit der Bekanntgabe des Wahlergebnisses, jedoch nicht vor Ablauf der Amtszeit der vorherigen Schwerbehindertenvertre-

tung. Die Amtszeit kann nur vorzeitig erlöschen, wenn die gewählte Person das Amt vorzeitig niederlegt, aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet oder die Wählbarkeit verliert.

Das Amt erlischt allerdings nicht, wenn während der Amtszeit die Zahl der behinderten, schwerbehinderten und gleichgestellten Menschen auf unter fünf Personen sinkt. Scheidet der Schwerbehindertenvertreter aus, rückt das stellvertretende Mitglied mit der höchsten Stimmzahl nach, was ebenso für das Ausscheiden eines stellvertretenden Schwerbehindertenvertreters gilt. Sollte das einzige stellvertretende Mitglied ausscheiden, muss nach § 17 SchwbWVO unverzüglich ein Wahlvorstand von der Schwerbehindertenvertretung einberufen werden, der sofort die Wahl eines oder mehrerer Stellvertreter für den Rest der Amtszeit einleiten muss. **ch** ■

Die SBV-Kandidaten der CGM

- vertreten die Interessen der schwerbehinderten/behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen in unserem Betrieb.
- sind zur Verschwiegenheit verpflichtet und stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite.
- achten darauf, das Gesetze zu Ihrem Schutz eingehalten werden.
- fördern Ihre Eingliederung und helfen bei der Einrichtung behinderungsgerechter Arbeitsplätze.
- vermitteln zwischen Ihnen und dem Arbeitgeber.
- arbeiten eng mit dem Betriebsrat und der Personalabteilung zusammen.
- arbeiten mit dem Integrationsamt, dem Integrationsfachdienst, der Agentur für Arbeit und der Rentenversicherung zusammen.

Menschlichkeit ist wählbar

BUNDESVERBAND DER REHABILITATION: ARBEITSMARKT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

[Wirtschaft muss mit ins Boot geholt werden]

Der BDH Bundesverband Rehabilitation unterstützt die arbeitsmarktpolitischen Forderungen des baden-württembergischen Landesbehindertenbeauftragten Gerd Weimer. Dieser hatte in der vergangenen Woche auf die grundsätzlichen Probleme der Integration behinderter Menschen auf dem Arbeitsmarkt hingewiesen. Im Kern riet Weimer zu einer Verdopplung der Strafzahlung für Unternehmen, die die erforderliche Beschäftigungsquote von Menschen mit Handicap nicht erfüllten, auf 4.200 Euro im Jahr pro nicht besetzter Stelle.

„Der Erfolg am Arbeitsmarkt wird ganz entscheidend davon abhängen, ob es gelingt, die Wirtschaft mit ins Boot zu holen. Wir müssen auf allen Ebenen für einen durchlässigen Ersten Arbeitsmarkt werben und die offenkundigen Barrieren in den Köpfen bei den Arbeitgebern beseitigen. Behinderte Menschen sind nicht weniger leistungsfähig, es zählen die beruflichen Kompetenzen wie überall in der modernen Arbeitswelt", mahnt die Vorsitzende des Sozialverbandes, Ilse Müller, die in erster Linie die größeren Betriebe in die Pflicht nehmen will.

„Erfolgreiche Integration in den Unternehmen macht unter Umständen Investitionen in die Barrierefreiheit und die Arbeitsplatzergonomie erforderlich. Es ist klar, dass vor allem Kleinunternehmen diese Investitionen aus eigener Kraft nur in seltenen Fällen stemmen können, weshalb wir die Belegschaftsgrenze von 20 Mitarbeitern nicht in Frage stellen wollen. Die stabile Konjunktur und die relativ niedrigen Unternehmensabgaben eröffnen dennoch beste Chancen, dass sich vor allem große Unternehmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung stellen und die Beschäftigungsquote von 5 Prozent behinderter Menschen problemlos erfüllen könnten. Gelingt dies nicht, muss zeitnah über eine deutliche Erhöhung der Strafzahlung nachgedacht werden, die eine spürbare Lenkungswirkung entfaltet", so Ilse Müller.

Nach Ansicht der Verbandsvorsitzenden benötige Deutschland dringend einen offenen Arbeitsmarkt, der Chancen und Perspektiven für unsere Bürgerinnen und Bürger bereithält, sich ökonomisch auf eigene Beine zu stellen. Die hohe Arbeitslosigkeit unter behinderten Menschen sei unakzeptabel und führe letztlich zu Ausgrenzung und Teilhabeverlust am gesellschaftlichen Miteinander. ■

IW: LEBENSZUFRIEDENHEIT

[Der Job ist besonders wichtig]

Die Lebenszufriedenheit der Bürger in Deutschland hat einen neuen Höchststand erreicht. Wer einen Job hat und sich gesund fühlt, ist besonders zufrieden. Das geht aus einer jetzt vorgelegten Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) hervor.

Der Studie zufolge ist rund die Hälfte der Deutschen mit ihrem Leben in hohem Maße zufrieden. Nur etwa 2 Prozent der Befragten geben eine „geringe Zufriedenheit" an. Vergleichbare Werte gab es nur während der Zeit der Wiedervereinigung und des New-Economy-Booms zur Jahrtausendwende. Eine entscheidende Rolle für das positive Ergebnis spielt neben der individuellen Gesundheit die niedrige Arbeitslosigkeit. Denn Erwerbstätige geben im Durchschnitt eine um über 20 Prozent höhere Lebenszufriedenheit an als arbeitslos gemeldete Personen. Ein deutlicher Unterschied bei der Lebenszufriedenheit von Erwerbstätigen und Arbeitslosen bleibt selbst dann bestehen, wenn in beiden Gruppen keine Abweichungen bei Gesundheit, Bildungsabschluss und Einkünften vorliegen.

Gegenüber früheren Befragungen fällt zudem auf: Erwerbstätige erwarten inzwischen seltener, ihren Job zu verlieren; Arbeitslose wiederum sehen größere Chwancen auf eine baldige Anstellung. Am zufriedensten zeigen sich laut Studie junge Menschen zwischen 15 und 25 Jahren und Personen kurz nach dem Renteneintritt. Dagegen sind die 50- bis 60-Jährigen deutlich unzufriedener als der Durchschnitt. Dies gilt heute ebenso wie vor 20 Jahren.

Die Untersuchung macht deutlich, dass persönliches Vertrauen gegenüber Mitmenschen stark mit der Lebenszufriedenheit einhergeht: 64 Prozent der Personen, die Vertrauen in andere Menschen haben, zeigten sich mit ihrem Leben besonders zufrieden. Bei den misstrauisch eingestellten Befragten waren es nur 30 Prozent. Die IW-Studie beruht auf letztverfügbaren Daten des sozio-oekonomischen Panels aus dem Jahr 2012; im Rahmen des Panels werden regelmässig rund 20.000 Menschen in Deutschland befragt. ■

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB)

[Fast jeder zweite Arbeitslose auf Helfersegment beschränkt]

45 Prozent der Arbeitslosen in Deutschland sind lediglich für Helfer- und Anlerntätigkeiten ausreichend qualifiziert. Diesem Niveau entsprechen jedoch nur 14 Prozent der Arbeitsplätze. Das geht aus einer am Montag veröffentlichten Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor. Besonders häufig suchen arbeitslose Frauen und arbeitslose Ausländer nach einfachen Tätigkeiten.

Niedrig Qualifizierte sind besonders häufig von Arbeitslosigkeit betroffen, weil Arbeitsplätze mit geringen Qualifikationsanforderungen über lange Zeit abgebaut wurden. Die Qualifikation vieler Arbeitsloser reiche nicht aus, um den steigenden Anforderungen der Betriebe gerecht zu werden, erklären die IAB-Forscher.

In den Ruhrgebiets-Städten Gelsenkirchen, Herne, Duisburg, Recklinghausen, Dortmund und Oberhausen haben niedrig qualifizierte Arbeitslose besonders schlechte Perspektiven. Die Arbeitslosenquote für Helfer liegt hier bei über 40 Prozent.

Auch in Ostdeutschland ist die Arbeitsmarktlage für Helfer besonders ungünstig: hier liegt die Arbeitslosenquote in diesem Segment bei fast 35 Prozent. Im westdeutschen Durchschnitt beträgt sie knapp 22 Prozent.

Bessere Aussichten für Arbeitslose im Helfersegment gibt es vor allem in Bayern: im Landkreis Eichstätt beispielsweise liegt die Arbeitslosenquote für Helfer bei 5,2 Prozent, in weiteren 28 Kreisen bei unter zehn Prozent. In vier Kreisen Baden-Württembergs (Bodenseekreis, Hohenlohekreis, Enzkreis und Ravensburg) sowie in Wolfsburg sind die Aussichten mit einer Arbeitslosenquote von unter zehn Prozent ebenfalls günstiger. „In prosperierenden Regionen ist der Arbeitsmarkt also auch für Personen mit geringen Qualifikationen aufnahmefähig", schreiben die IAB-Arbeitsmarktforscher. Hingegen stünden in Regionen mit ungünstiger Arbeitsmarktlage zu viele Geringqualifizierte zu wenig einfachen Arbeitsplätzen gegenüber.

Regionale Mobilität von Arbeitslosen könne angesichts des insgesamt deutlichen Angebotsüberhangs aber nur wenig zum Arbeitsmarktausgleich beitragen. Arbeitsmarktpolitisch seien eine bessere Qualifizierung und die Verringerung von unqualifizierten Neuzugängen am Arbeitsmarkt vorrangig.

Bei der Analyse wurden Arbeitslose und sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 25 bis 64 Jahren berücksichtigt. Die verwendete spezifische Arbeitslosenquote berücksichtigt bei der Berechnung nur die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und fällt daher höher aus als die reguläre Arbeitslosenquote, die die Arbeitslosen ins Verhältnis zu allen zivilen Erwerbspersonen setzt und somit im Nenner beispielsweise auch die Beamten, Selbstständigen, mithelfenden Familienangehörigen und Minijobber enthält. ■

Bild: © detailblick - Fotolia.com

CGB-BUNDESVORSITZENDER MATTHÄUS STREBL ZUR TARIFPLURALITÄT

[Tarifpluralität weiterhin in Gefahr]

Kurze Zeit flackerte Hoffnung auf: Als sich der DGB vor kurzem für eine tarifpolitische und gegen eine gesetzliche Regelung der Tarifeinheit aussprach, glaubten manche, dort sei endlich Vernunft eingekehrt. Es schien so, als habe man die Konsequenz aus der Erkenntnis gezogen, dass eine gesetzliche Regelung der Tarifautonomie gleichzeitig einen Eingriff in das grundgesetzlich garantierte Streikrecht bedeutet und vor dem Bundesarbeitsgericht keinen Bestand haben würde. Inzwischen ist deutlich geworden, dass Koalitions- und Tarifpluralismus weiterhin gefährdet sind und Wachsamkeit geboten ist.

Ziel einiger politischer Kräfte ist nach wie vor, die übermächtige Einheitsgewerkschaft zu schaffen, allerdings wird nach anderen Wegen gesucht. Unterstützt wird dies dabei von Arbeits- und Sozialministerin Andrea Nahles. Auf die Frage, wie ihr Haus den vermeintlichen Rückzug von der gesetzlichen Regelung der Tarifeinheit wertet, interpretierte sie die Gewerkschaftsbeschlusslage und meinte, dass dort „der Grundsatz der Tarifeinheit einen hohen Stellenwert für die Gewährleistung einer solidarischen und einheitlichen Interessenvertretung aller Beschäftigten darstellt". Eingriffe in bestehende Regelungen, die das Streikrecht oder die verfassungsrecht-lich geschützte Tarifautonomie beeinträchtigen, würden indes abgelehnt. Der entscheidende Satz der Ministerin lautete dann: „Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hält an dem Auftrag aus dem Koalitionsvertrag fest, den Grundsatz der Tarifeinheit in Abstimmung mit den Sozialpartnern gesetzlich zu kodifizieren." Mit anderen Worten: Gewerkschaftsvielfalt und Tarifpluralität in unserem Land sind keineswegs gewährleistet.

So wird selbst im Entwurf des „Tarifautonomiestärkungsgesetzes" der Bundesregierung darauf verwiesen, dass die Arbeitswelt sich in einer modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft zunehmend fragmentiert. Dadurch werde den Tarifvertragsparteien die durch das Grundgesetz überantwortete Ord-nung des Arbeitslebens erschwert. Diese Aussage ist schlicht falsch und entspricht nicht der Tarifwirklichkeit in Deutschland. Die Gefahr liegt darin, dass immer mehr Menschen keinen Sinn in einer Gewerkschaftsmitgliedschaft sehen, obwohl diese heute wichtiger ist, denn je. Die Lösung kann nicht

CGB-Bundesvorsitzender Matthäus Strebl

darin bestehen, dass eine Gewerkschaft als staatliche konzessionierte Einheitsgewerkschaft die „Ordnung" in ihrem Sinn wieder herstellt, sondern muss in der Vielzahl von Arbeitnehmerinteressenvertretungen liegen, mit denen sich die Menschen identifizieren können. Dies kann mit einer „Zwangsmitgliedschaft" nicht funktionieren. Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) jedenfalls wird dagegen mit aller Macht angehen. ■

GESCHÄFTSSTELLE AUGSBURG

[Gewerkschaft CGM baut Arbeit vor Ort aus]

Wer zu den Betriebsräten der CGM kommt, egal ob Mitglied oder nicht, bekommt Unterstützung. „Wir kümmern uns um die Leute.", sagt Adalbert Ewen, der Bundesvorsitzende der Gewerkschaft, die vor allem in der Metallindustrie und im Handwerk aktiv ist. „Persönlich. Menschlich. Nah. Das ist nicht nur ein Slogan, dieser drei Wörter leben wir." Jetzt will die CGM die Arbeit in der Fläche weiter ausdehnen.

In Augsburg leitet der neue Geschäftsführer Karsten Ristow die Geschäftsstelle, die für Schwaben und Oberbayern zuständig ist. „Es gibt viel zu tun", sagte er bei der Vorstellung, zu der neben dem Bundesvorsitzenden Ewen, seinem Stellvertreter Markus Malm

und dem Landesvorsitzenden Hans Schalk auch der Kreisvorsitzende Siegfried Troyer gekommen waren, Betriebsrat beim Druckmaschinenhersteller Manroland.

Markus Malm, der auch Landesvorsitzender in Baden-Württemberg ist, gab beim Pressetermin die neue Richtung vor: „Man muss nur VW anschauen: Innerhalb von drei Jahren sollen dort fünf Milliarden Euro eingespart werden. So etwas geht nur auf dem Rücken der Beschäftigten. Dagegen wehren wir uns." In anderen Bereichen sei es ähnlich.

Wie schwierige Zeiten erfolgreich gemeistert werden können, berichtete Siegfried Troyer. Nach der Insolvenz von Manroland musste die Belegschaft am Standort Augsburg halbiert werden. „Unsere Mitgliederzahl ist aber gleich hoch geblieben", erläuterte er. Woran liegt das? „Wir sind für unsere Leute da. Immer." Manroland sei inzwischen auf einem guten Weg – auch, weil die CGM mit ihren beiden Betriebsräten schwierige Entscheidungen als Zünglein an der Waage erst möglich gemacht habe. Darauf will der neue Geschäftsführer Karsten Ristow aufbauen und auch in Betrieben, in denen die CGM nur einzelne Mitglieder hat, Betriebsgruppen gründen. ■

„ZUKUNFTSBILD 2020+": CGM APPELLIERT AN VERANTWORTUNG VON DAIMLER

[„Kein Wettbewerb auf Kosten der Belegschaft"]

Ein deutliches Lob, aber auch mahnende Worte kommen von Markus Malm, dem Vorsitzenden der CGM in Baden-Württemberg, zum „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+". Betriebsrat und Geschäftsführung bei Daimler hatten die Betriebsvereinbarung geschlossen, um den Standort Sindelfingen möglichst dauerhaft zu sichern.

Die beiden großen Fraktionen im Betriebsrat haben für das „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+" zum Wohl der Beschäftigten eng zusammengearbeitet. Markus Malm, Vorsitzender der CGM in Baden-Württemberg, ließ sich jetzt bei einem Besuch aus erster Hand informieren. „Was hier beschlossen wurde, ist beeindruckend", sagte Malm, „denn im Rahmen des Möglichen wurde ein optimales Ergebnis erreicht."

Leider jedoch hat die Jobgarantie laut Malm, der auch stellvertretender Bundesvorsitzender ist, einen Beigeschmack: Die Zahl der Beschäftigten ist an die Produktionszahlen gekoppelt. „Das ist ebenso ein Hintertürchen auf Kosten der Menschen wie die Tatsache, dass Daimler in Zukunft zu 50 Prozent über die Arbeitszeitkonten verfügen kann. Im Klartext heisst das, dass die Mitarbeiter in Zukunft der Puffer sind und Fehler des Managements ausbaden müssen."

Nach dem Wegfall der C-Klasse war die Frage, wie der wichtigste Standort Daimlers mit seinen 22.000 Beschäftigten für die Zukunft fit gemacht werden kann. Jetzt ist die Betriebsvereinbarung unterzeichnet: Sie garantiert 1,5 Milliarden Euro Investitionen, die Produktion eines neuen Fahrzeugs im Werk Sindelfingen, die Festanstellung von 100 Arbeitnehmern, die bisher befristet beschäftigt waren, und, unter anderem, dass die Zahl der Ausbildungsplätze in den nächsten fünf Jahren um jeweils 30 wachsen soll, insgesamt um 150.

Infos aus erster Hand über das „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+" (von links): Ralf Holten (CGM-Betriebsbetreuer und Geschäftsführer in Gärtringen), Ersatzbetriebsrat Milan Vrban, die Betriebsräte Benjamin Caruthers und Jürgen Stahl mit dem Landesvorsitzenden und stellvertretenden Bundesvorsitzenden Markus Mahl und Betriebsrat Michael Lindner.

„Das alles sind sehr gute Nachrichten", sagte Malm und richtete einen klaren Appel an die Konzernleitung: „Ich vertraue der Geschäftsführung, dass sie mit den Zugeständnissen des Betriebsrats vertrauensvoll umgeht. Sicher, Daimler muss sich auf einem globalen Markt behaupten. Aber die Stärke von Mercedes sind seine Mitarbeiter. Wer womöglich die Produktionskosten zu Lasten der Menschen drückt, der geht an die Substanz. Kein Wettbewerb auf Kosten der Belegschaft!"

Das geplante „Zukunftsbild Sindelfingen 2020+" hatte die CGM-Mitglieder anfangs verunsichert. Ralf Holten, Betriebsbetreuer und CGM-Geschäftsführer in Gärtringen: „Eine Befragung hat gezeigt, dass unsere Leute sich auf die bestehende Jobgarantie bis 2020 verlassen hatten", sagt er. „Sie fragten sich, warum überhaupt eine Bertriebsvereinbarung nötig war."

Vielen Beschäftigten sei nach der Betriebsversammlung im März die Tragweite gar nicht klar gewesen. „Aber jetzt ist die Stimmung wieder besser", sagt Holten. „Offenbar handelt es sich tatsächlich um einen Befreiungsschlag und nicht um eine versteckte Verschärfung der Arbeitsbedingungen." ■

CGM BEGRÜSST DIE EINFÜHRUNG DES MINDESTLOHNES

[„Was lange währt, wird endlich gut“]

Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) begrüßt die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohnes ab 2015: „Was lange währt, wird endlich gut.
Das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie wird ab 2015 dafür sorgen, dass unwürdige Arbeitslöhne der Vergangenheit angehören“, freut sich der CGM-Bundesvorsitzende Adalbert Ewen.

Gleichzeitig mahnt er andere Gewerkschaften davor, die Ausnahmemöglichkeit für Gewerkschaften auszunützen, bis 2017 niedrigere Tarifverträge abzuschließen. „Es darf nicht geschehen, dass die, die in den Genuss des gesetzlichen Mindestlohnes kommen mehr verdienen als die, deren Arbeitsvertrag sich auf einen Tarifvertrag bezieht“, ist Ewen überzeugt. Der Hauptvorstand der CGM hat bereits im November 2012 beschlossen, keinen Tarifvertrag mehr unter 8,50 Euro abzuschließen. Ewen erwarte ähnliche Beschlüsse nun auch von anderen Gewerkschaften.
Für die beschlossenen Ausnahmeregelungen sehe die CGM keine Notwendigkeit, vor allem für die Kürzungsmöglichkeit bei Langzeitarbeitslosen habe sie kein Verständnis: „Es gibt so viele Fördermöglichkeiten für Arbeitgeber, die Langzeitarbeitslose einstellen, dass nicht auch noch nach unten von den 8,50 Euro abgewichen werden muss, um einen finanziellen Anreiz zu schaffen.“ ■

CGM-BETRIEBSGRUPPE VW-WOLFSBURG

[CGM kritisiert VW-Sparpläne als Panikmache]

„Es reicht. Statt wieder nur die Belegschaft zu melken, sollte Martin Winterkorn endlich seine Hausaufgaben machen.“ Mit deutlichen Worten meldet sich Marc Lühring, VW-Betriebsrat in der Fraktion der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), vor der Betriebsversammlung am 22.07.2014 zu Wort. „Erst ein Brief an das Management und ein großes Zeitungsinterview, dann die erste außerordentliche Betriebsversammlung, die ich erlebe, und ich bin schon seit 1985 dabei – was soll denn das?“, fragt sich Lühring.

„Die Beschäftigten von VW haben in den vergangenen Jahren mit aller Kraft ihren Anteil zum Erfolg beigetragen“, sagt Lühring. „Wir stehen mit Blick auf die Ziele 2018 sehr gut da. Das hat Winterkorn bisher auch immer betont. Statt jetzt plötzlich neue Vorgaben zu machen, sollte das Management endlich die drängendsten Probleme lösen.“

„Unsere Leute leisten Überstunden und fahren Sonderschichten. Entsprechend wächst das operative Ergebnis, aber die Erfolgsbeteiligung nicht – das passt doch alles längst nicht mehr zusammen“, kritisiert Marc Lühring. „Wer immer nur die Rendite im Auge hat, verliert das entscheidende Ziel der VW-Strategie 2018 aus den Augen. Wörtlich heißt es da: ´Wer die besten Fahrzeuge bauen will, braucht die beste Mannschaft der Branche: hoch qualifiziert, fit und vor allem motiviert.´“

Der Alltag bei VW sehe jedoch anders aus. Die Mitarbeiter gehen laut Lühring seit Jahren an die Belastungsgrenze, egal ob Stammbelegschaft oder Leiharbeiter. „Sie alle geben hoch motiviert ihr Bestes. Ich weiß ja nicht, ob das im Vorstand so ankommt, aber ich höre eines seit langem ganz deutlich: Wissen die da oben eigentlich noch, wie es uns geht?“ Die CGM habe daher Ende Juni ihre Zustimmung für weitere Mehrarbeit im dritten Quartal 2014 verweigert. „Für uns ist Work-Life-Balance nicht einfach nur ein schönes Schlagwort.“

Immer ausgeprägter wird die Zwei-Klassen-Gesellschaft im VW-Kosmos. Fünf Prozent Zeitarbeiter pro Standort sind vereinbart, üblich sind seit Jahren zehn Prozent. „Nach unseren Berechnungen sind das 4500 Männer und Frauen, denen VW angesichts des anhaltenden Personalbedarfs längst eine feste Stelle anbieten müsste“, sagt Lühring. „Aber das will keiner, denn so wird schließlich viel Geld gespart.“

Für Lühring sind Werkverträge unerträglich. „So kann das Unternehmen sogar noch weniger zahlen als für Zeitarbeiter – und dauerhaft Fremdfirmenpersonal beschäftigen. In den sensiblen Bereichen der Technischen Entwicklung (TE) ist der Anteil von Fremd- und Stammbelegschaft längst in etwa gleich groß. Das ist ein Alarmsignal!“

Statt weiter an den Kostenschrauben zu drehen, sollten endlich die Engpässe in Rohbau und Lackiererei beseitigt werden. „Da hakt es im Management. Wenn wir könnten, wie wir wollen, müsste die Produktion nicht gedrosselt werden. Dann könnten wir Vollgas fahren und die Rendite steigern“,

Marc Lühring, CGM-Hauptvorstands- und Betriebsratsmitglied bei VW in Wolfsburg

sagt Marc Lühring. „Stattdessen eine Betriebsversammlung. Das ist Panikmache.“

Der VW-Betriebsrat befürchtete mit Blick auf die außerordentliche Betriebsversammlung, dass hinter den Kulissen längst alles entschieden ist. „Optimal vorbereitet, wird den Kollegen schmackhaft gemacht, wie toll der Plan ist, noch besser zu werden. Und der Preis, den sie dabei zahlen müssen, ist im Verhältnis wieder mal gering.
Wir sehen genau, was die Belegschaft leistet – und wo es im Unternehmen hakt. Wie gesagt: Erst sollen Winterkorn und seine Manager ihre Hausaufgaben machen. Dann sehen wir weiter.“ ■

BMW-FUSSBALL WERKMEISTERSCHAFTEN 2014

[Wir waren dabei!]

Die Fußball WerkMeisterschaften 2014 von BMW Regensburg wurden am Sonntag, den 6. Juli auf dem Sportplatz im Regensburger Stadtteil Harting ausgetragen. Der Kollege Darius Kujatz hat auch dieses Jahr seine Fußballfreunde zusammen gerufen, und eine sehr gute Mannschaft aufgestellt. In unseren CGM-Trikots haben nicht nur CGM-Mitglieder gespielt, sondern auch Freunde, die (noch) keine CGM-Mitglieder sind. Nach dem Vorbild der deutschen Nationalmannschaft haben in den CGM-Trikots auch viele Kollegen mit Migrationshintergrund gespielt. Und nur ein Ziel war für die Mannschaft wichtig: den Pokal zu holen.

Rechtzeitig vor dem ersten Spiel haben wir unsere neue Regenburger Geschäftsführerin Martina Dräxlmaier kenngelernt. Martina hat alle Kollegen mit einem sehr großen

fußballerischen Fachwissen überrascht und in dem Gespräch mit uns einen sehr positiven Eindruck hinterlassen.
Im ersten Spiel haben unsere Jungs der Hitze getrotzt, gekämpft und trotzt zweimaligem Rückstand noch ein Unentschieden herausgeholt. Auch gegen die Azubis im zweiten Spiel hat unsere Mannschaft die im Durchschnitt vielleicht doppelt so alt ist, ein sehr gutes Spiel gemacht, aber trotz großer Überlegenheit und vielen Torchancen wurde das Spiel mit einen Unentschieden beendet. Gegen den nächsten Gegner musste unsere Mannschaft gewinnen. Auch in diesem Spiel hat unser Team eine hohe Moral gezeigt, jedoch am Schluss Pech gehabt und knapp 2:1 gegen den Favoriten und späteren Gewinner des Turniers verloren. Für uns war somit das Turnier zu Ende. Eine Kleinigkeit hat uns doch gefreut – gegen uns haben die Gewinner das einzige Gegentor im gesamten Turnier kassiert. Bei kühlen Getränken und Schmankerln vom Grill haben wir denn schönen Tag ausklingen lassen.
Wir haben den Pokal nicht gewonnen, aber trotzdem viel Freude und Spaß gehabt. ■

PROJEKT DOCSTOP HILFT ERKRANKTEN FERNFAHRERN AUF ACHSE AN DEN AUTOBAHNEN

[KFG unterstützt das Projekt DOCSTOP]

Nürburgring: Die Initative zur medizinischen Unterwegsversorgung von Berufskraftfahrern/-innen– DocStop – an den Autobahnen wird auch von der Kraftfahrergewerkschaft (KFG) unterstützt. Für Franz Xaver Winklhofer, dem stellvertretenden Bundesvorsitzenden, ist es sehr erfreulich, dass viele Allgemein- und Zahnärzte bereit sind, erkrankten Berufsfahrern zu helfen.

Bei einem Gespräch am 18. Juli am Nürburgring waren sich der Gründer von DocStop Rainer Bernickel, pensionierter Polizeibeamter aus Münster, und Franz Xaver Winklhofer einig, wie wichtig es ist, dass erkrankte Fernfahrer an den Autobahnen ärztliche Hilfe erwarten können. Wer unter starken Rückenschmerzen, Kopf- oder Magenschmerzen oder auch starkem Zahnweh leidet, wird zur Gefahr für sich und die Teilnehmer am Straßenverkehr.

Für den Fahrer eines 40-Tonners ist es fast unmöglich, in einer fremden Stadt oder einer ländlichen Gemeinde einen Arzt zu finden – und einen Parkplatz dazu, so Winklhofer. Auch die gesetzlichen Lenk- und Ruhezeiten sowie der Termindruck setzen enge Grenzen. Oft bleibt nur der Griff in die selbstangelegte LKW-Apotheke: Schmerzmittel, Arzneien gegen Magen-Darm-Infekte.

„Man denkt immer, das halte ich schon aus und nimmt wieder eine Tablette“, kann Winklhofer aus seiner über 30-jährigen Berufspraxis als Fahrer berichten. Diese Gewohnheit der Selbsttherapie sehen Ärzte und Polizei gleichermaßen kritisch. Die Nebenwirkungen der Medikamente werden meist nicht beachtet. Hinzu komme oft die eher schlechte Ernährung auf langen Strecken. Die Gefahr bei dieser Berufsgruppe sei besonders hoch, aus Übergewicht und hohem Blutdruck resultierende Herz-Kreislauf-Erkrankungen zu verschleppen, erklärte DocStop-Arzt Uwe Freitag.

Die Initiative DocStop mit Rainer Bernickel und der stellvertretende Bundesvorsitzende der KFG Franz Xaver Winklhofer wollen erreichen, dass sich noch mehr Ärzte an den deutschen Autobahnen an der Initiative zur medizinischen Unterwegsversorgung von Berufskraftfahrern beteiligen. Erkrankte Fahrer können sich unter www.DocStop-online.eu Hotline: 01805-112024 informieren, wo

v.l.n.r.: Franz Xaver Winklhofer, Lukas Hahn (Sohn und Mechaniker von Europameister im LKW-Rennen Jochen Hahn) und Rainer Bernickel

in den einzelnen Bundesländern der nächste Arzt erreichbar ist, so Franz Xaver Winklhofer. Wichtig ist, dass kein Fahrer ohne ärztliche Hilfe bleibt. ■

Hotline: 01805-112 024
DocStop
www.DocStop-online.eu

VERWENDUNG VON FAHRERASSISTENZSYSTEMEN IN KRAFTFAHRZEUGEN

[Mehr Sicherheit im Straßenverkehr]

Im Rahmen der AMI – Auto Mobil 2014 – hat bei einer Gemeinschaftsveranstaltung des Verkehrsparlaments der Süddeutschen Zeitung mit der Kampagne „bester beifahrer" des DRV und seiner Partner VDIK, TÜV-Süd und Landesverkehrswacht Sachsen e. V. ein Podiumsgespräch unter dem Motto: „Vision Zero – Was können Fahrerassistenzsysteme dazu beitragen?" stattgefunden.

v.l.n.r.: Welf Stankowitz vom Deutschen Verkehrssicherheitsrat DRV; Andreas Grünewald Vorsitzender Sächsischer Fahrlehrerverbandes und Sicherheitstrainer; Helmut Büschke Geschäftsführer Landesverkehrswacht Sachen e. V. und Franz Xaver Winklhofer

Für die Kraftfahrergewerkschaft (KFG) hat der stellvertretende Bundesvorsitzende Franz Xaver Winklhofer teilgenommen und sich an der anschließenden Diskussion beteiligt. „ Die Fahrsicherheitsassistenten erfüllen nur ihren Zweck, wenn der Fahrzeuglenker im Straßenverkehr die erforderliche Sorgfalt walten lässt. Daher geht sein Appell auch an die Bus- und LKW-Fahrer: Niemals ohne Gurt." ■

VERSTÖSSE GEGEN LENK- UND RUHEZEITEN UND ILLEGALE TRANSPORTE

[KFG wundert sich über Tatenlosigkeit Deutscher Behörden]

Ein LKW-Fahrer darf nach VO (EG) 561/2006 Artikel 8 Absatz 8 seine regelmäßige Wochenruhezeit von 45 Stunden nicht im Führerhaus verbringen. Auch mehrwöchige Touren osteuropäischer Billigflotten aus dem Transportgewerbe verstoßen gegen diese Verordnung und gegen die sogenannte Kabotage. Obwohl sich das illegale Verhalten der ausländischen Speditionen negativ für die inländischen Transportunternehmen auswirkt, unternehmen die deutschen Kontrollbehörden nur sehr wenig oder gar nichts, so Franz Xaver Winklhofer stellvertretender Bundesvorsitzender der Kraftfahrergewerkschaft (KFG).

Im Auftrag des Bundesvorsitzenden Willy Schnieders hat sich Winklhofer am Nürburgring mit dem belgischen Polizeibeamten Raymond Lausberg getroffen. Denn Lausberg kontrolliert sehr streng die Einhaltung der EU Bestimmungen und Gesetzte. In Belgien gibt es für Verstöße gegen die VO (EG) 561/2066 Strafen bis 1.800 Euro. Daher können wir von der KFG nicht nachvollziehen, dass in Deutschland weder BAG noch Verkehrspolizei kontrolliert, ob die Bestimmungen der 45-stündigen Ruhezeit oder der Kabotage eingehalten werden, so Winklhofer. Selbst im Bußgeldkatalog sind keine Bußgelder vorgesehen. ■

v.l.n.r.: Raymond Lausberg, Frau Lausberg und Franz Xaver Winklhofer

DGZ.

Magazin der Christlichen Gewerkschaften

Christliche Gewerkschaft Metall (CGM)
Vorsitz: Adalbert Ewen . Postfach 70 01 51 . 70571 Stuttgart . Tel.: 0711 2484788-0 . Fax: -21/22 . www.cgm.de . info@cgm.de

Kraftfahrergewerkschaft (KFG)
Vorsitz: Willy Schnieders
Birkenstraße 16/17 . 28195 Bremen
Tel.: 0511 38892-69 . Fax: 0511 3150-15
www.kraftfahrergewerkschaft.de
info@kraftfahrergewerkschaft.de

Gewerkschaft für Kunststoffgewerbe und Holzverarbeitung im CGB (GKH)
Vorsitz: Günter Höhn
Bielefelder Straße 6 . 33104 Paderborn
Tel.: 05254 8046-74 . Fax: -75
www.gewerkschaftgkh.de
info@gewerkschaftgkh.de

Christliche Gewerkschaft Deutscher Eisenbahner (CGDE)
Vorsitz: Rudolf Bruns
Eisenbahnstraße 25 . 66117 Saarbrücken
Tel.: 0681 92728-50 . Fax: 0681 52012
www.cgde.de . info@cgde.de

Bund der Hotel-, Restaurant- und Caféangestellten (Union Ganymed)
Vorsitz: Rainer Burgunder
Grabenstraße 95 . 47057 Duisburg
Tel.: 0203 23447 . Fax: -287644

Christliche Gewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (CGBCE)
Vorsitz: Werner Benedix
Eisenbahnstraße 25 . 66117 Saarbrücken
Tel.: 0681 92728-10 . Fax: -43
www.cgbce.org . info@cgbce.org

Beschäftigtenverband Industrie, Gewerbe, Dienstleistung (BIGD)
Vorsitz: Günter Eickmeier
Grabenstraße 95 . 47057 Duisburg
Tel.: 0203 23447 . Fax: 0203 287644
BIGDBund@aol.com

JAV WAHLEN 2014

[Rund um den Wahlvorgang]

Nachdem im Frühjahr alle Arbeitnehmer im Betrieb den Betriebsrat gewählt haben, sind im Herbst auch wieder die Jugendlichen aufgefordert, ihre Jugend- und Auszubildendenvertretung zu wählen.

Im Gegensatz zu den Betriebsratswahlen, die alle vier Jahre stattfinden, stehen die JAV-Wahlen immer alle zwei Jahre an. Der Grund dafür ist die Länge der dualen Ausbildung: Sie dauert zwischen zweieinhalb und dreieinhalb Jahren. Würde die JAV ebenfalls auf vier Jahre gewählt werden, wäre es wahrscheinlich, dass die JAV während ihrer Amtsperiode zusammenschrumpft, wenn Mitglieder nach dem Ende ihrer Ausbildung ausscheiden, weil sie nicht übernommen werden oder in einen anderen Betrieb wechseln.

Wahldatum

Der Zeitrahmen, in dem die Wahlen stattfinden, ist im Betriebsverfassungsgesetz geregelt. Zwischen dem 1. Oktober und dem 31. November des Jahres müssen sie stattfinden, wobei das genaue Wahldatum von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich ist.

Regeln

Spätestens acht Wochen vor Ende der aktuellen Amtsperiode gründet der Betriebsrat einen JAV-Wahlvorstand und bestimmt einen Vorsitzenden. Wie viele Jugend- und Auszubildendenvertreter gewählt werden, hängt von der Anzahl der Wahlberechtigten im Betrieb ab. Bis zu einer Betriebsgröße von 1000 Wahlberechtigten ist die Anzahl gestaffelt. Um eine JAV neu zu gründen, müssen aber mindestens fünf aktiv Wahlberechtigte im Betrieb sein. Sie soll sich möglichst aus Azubis und jugendlichen Arbeitnehmern aus verschiedenen Beschäftigungsarten des Betriebes zusammensetzen, sowie aus Vertretern beider Geschlechter.

Wer darf wählen?

Das aktive Wahlrecht, also wählen zu dürfen, hat jeder Arbeitnehmer im Betrieb, der unter 18 ist, sowie jeder bis zum 25. Lebensjahr, sofern er eine Ausbildung im Betrieb absolviert. Es spielt dabei keine Rolle, wie lange er schon im Betrieb ist, selbst an seinem ersten Tag in der Ausbildung darf er wählen. Das passive Wahlrecht, sich also zur JAV zur Wahl stellen kann jeder unter 25 Jahren, auch, wenn er sich nicht mehr in der Ausbildung befindet. Er darf jedoch nicht gleichzeitig Betriebsrat sein. Überschreitet jemand das Höchstalter in den zwei Jahren zwischen den Wahlen, bleibt er bis zum Ende der Amtsperiode trotzdem noch JAV-Mitglied.

Rechte und Pflichten

Die gewählte JAV hat verschiedene Rechte und Pflichten. So dürfen sie zu Betriebsversammlungen einen Vertreter zur Teilnahme entsenden. Wenn ein Thema behandelt wird, das die Jugendlichen im Betrieb hauptsächlich betrifft, dürfen sogar alle JAV-Mitglieder daran teilnehmen. Beim Betriebsrat können sie beantragen, solche Themen in die Tagesordnung aufzunehmen. Auch wenn die Belange der Jugendlichen in Besprechungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber zur Sprache kommen, hat die JAV das Recht, dass ein Mitglied von ihnen teilnimmt.

Natürlich vertritt die JAV die Interessen aller Jugendlichen und Auszubildenden im Betrieb und setzt sich für die Wahrung ihrer Rechte ein. Sie sorgen dafür, dass Vorschriften, Gesetze und Verträge eingehalten werden, zum Beispiel Unfallverhütungsvorschriften oder Tarifverträge. Sie sorgen auch für Integration und Gleichberechtigung im Betrieb. Natürlich setzten sie sich auch dafür ein, dass Auszubildende nach dem Ende ihrer Ausbildung möglichst übernommen werden.

In Sprechstunden nehmen die Jugend- und Auszubildendenvertreter die Wünsche und Anregungen der Jugendlichen auf und tragen diese beim Betriebsrat vor. Außerdem haben sie das Recht, Jugend- und Auszubildendenversammlungen zu organisieren und durchzuführen.

Die JAV eine wichtige Institution, an die sich die jungen Leute im Betrieb mit ihren Wünschen und Anliegen wenden können. Wir rufen daher alle Jugendlichen dazu auf, sich an den JAV-Wahlen zu beteiligen und wählen zu gehen oder natürlich sich selbst zur Wahl zu stellen und aktiv mitzuwirken! **por** ■

JAV-WAHL 2014

Wofür wir stehen:

- Für euch stets beratend und betreuend da sein
- Die Qualität der Ausbildung überwachen und mitgestalten, um diese weiter zu verbessern
- Uns für ausreichend Ausbilder einsetzen
- Sinnvolle Arbeitszeitmodelle im Betriebseinsatz ermöglichen
- Mithelfen, dass alle Azubis übernommen werden
- Uns für betriebsinterne Weiterbildungen einsetzen

WERDE MITGLIED!

So einfach geht's zur Facebook Seite der CGM-Jugend!

FERIENJOBS

[So sparen Schüler]

Viele Schüler nutzen die Ferien, um ihr Taschengeld etwas aufzubessern oder um erste praktische Erfahrungen im Arbeitsleben zu sammeln. Unternehmer haben so die Möglichkeit, Bedarfsspitzen im Betrieb flexibel abzudecken. Aber auch bei Schülern gilt: Der Arbeitslohn ist steuerpflichtig. Der Bund der Steuerzahler erklärt, was Chefs und Aushilfen steuerlich berücksichtigen sollten.

Es gibt drei Wege, die Besteuerung von Aushilfen durchzuführen. Am einfachsten ist es, wenn der Ferienjobber seine Steueridentifikationsnummer und sein Geburtsdatum mitteilt. In diesem Fall kann der Chef die sogenannten ELStAM-Daten des Schülers abrufen und den Lohnsteuerabzug wie bei einem normalen Arbeitnehmer vornehmen. Bis zu einem monatlichen Bruttolohn von knapp 900 Euro wird dabei in der Regel keine Steuer fällig. Verdient der Schüler mehr und zahlt er Lohnsteuern, kann er sich die zu viel gezahlten Steuern ggf. über eine Einkommensteuererklärung vom Finanzamt erstatten lassen, so der Bund der Steuerzahler.

Als Alternative kommt ein Minijob-Verhältnis in Betracht. Hier darf der Schüler maximal 450 Euro im Monat für Tellerwaschen und Co. verdienen. Bei dieser Variante zahlt der Arbeitgeber allerdings Pauschalabgaben von rund 30 Prozent, darauf weist der Bund der Steuerzahler hin. Bei kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen ist zudem eine pauschale Lohnbesteuerung mit einem Steuersatz von 25 Prozent möglich. Allerdings ist diese dritte Möglichkeit an enge Voraussetzungen geknüpft und wird daher in der Praxis selten genutzt.

Am Schluss noch ein wichtiger Hinweis: Das Kindergeld wird durch den Ferienjob nicht gefährdet. Seit dem Jahr 2012 spielt es für das Kindergeld keine Rolle mehr, wie viel Taschengeld der Schüler hinzuverdient, weiß der Bund der Steuerzahler. ■

MAIL AN: jugend@cgm.de

Schickt uns Eure Meinung, Inhalte für diese Seite, Kritik & Ideen. Wir sind gespannt.

WIR.

DIE SEITE FÜR ALLE MITGLIEDER
INTERNES . TERMINE . LESERBRIEFE . GLÜCKWÜNSCHE

Aufnahmeantrag

Werden Sie Mitglied

Name, Vorname .....
E-Mail .....
Straße, Hausnummer .....
PLZ, Wohnort .....
Geburtsdatum ..... Geburtsort .....
Tel. privat ..... Tel. geschäftl. .....
Beruf .....
Krankenkasse .....
Arbeitgeber/Abteilung .....
Familienstand ..... Anzahl der Kinder .....
Übertritt aus Gewerkschaft .....
Mitglied derselben seit .....
Geworben durch .....

Monatl. Beitrag (Euro) .....

Sepa-Lastschriftmandat
Ich ermächtige die CGM, Zahlungen von meinem Konto mittels Lastschrift einzuziehen. Zugleich weise ich mein Kreditinstitut an, die von der CGM auf mein Konto gezogenen Lastschriften einzulösen. Ich bin davon unterrichtet, dass alle Daten zu meiner Person, unter Beachtung des Datenschutzgesetzes, für die Erfüllung der gewerkschaftlichen und satzungsgemäßen Aufgaben von der CGM erhoben, verarbeitet und genutzt werden. Eine Weitergabe der Daten zu Marketingzwecken findet nicht statt.

Meine Beiträge sollen ab .....

☐ monatlich ☐ vierteljährlich ☐ halbjährlich ☐ jährlich
von folgendem Konto abgebucht werden:
Konto-Nr. ..... BLZ .....
Kreditinstitut .....
IBAN .....
BIC .....

Ort, Datum .....
Unterschrift .....

Mit meiner Unterschrift erkenne ich die Satzung der CGM an. Die Mitgliedschaft kann gemäß § 9 Abs. 2 der CGM-Satzung mit einer Frist von 6 Wochen zum Quartalsende schriftlich gekündigt werden.

www.cgm.de

Formular abtrennen und an Ihre Geschäftsstelle schicken: per Fax, per Post oder einfach direkt abgeben.

VORSTELLUNG

[Neue Geschäftsführerin in Regensburg]

Mein Name ist Martina Dräxlmaier. Ich bin gebürtige Regensburgerin und habe hier vor meinem Jura-Studium bei der Liga Bank in Regensburg eine Ausbildung zur Bankkauffrau absolviert und nach der Ausbildung in der Abteilung Controlling/ Risikosteuerung gearbeitet.

Nach meinem Abitur studierte ich Rechtswissenschaften. Während meines Studiums errang ich 2008 ein Mandat im Regensburger Stadtrat, dem ich bis April 2014 angehörte.

Seit 01.07.2014 arbeite ich nun für die CGM in Regensburg. Ich freue mich sehr auf die neuen Aufgaben, die vor mir liegen. ■

HINWEIS

Bundesgewerkschaftstag der CGM in Rothenburg an der Fulda 23.-24. Oktober 2015

Die Satzung der CGM sieht vor, dass nach der Wahl der Betriebsgruppenvorstände die Bezirkstage und anschließend die Landesgewerkschaftstage durchzuführen sind.

Persönlich. Menschlich. Nah.

Einladung Bezirkstag

Einladung für die Mitglieder des Bezirksverbandes Herrenberg-Böblingen zum 16. ordentlichen **Bezirkstag**

am 11. Oktober 2014 um 15 Uhr im Haus Sommerhof
Eschenriedstrasse 40 in 71067 Sindelfingen

Tagesordnung:

1. Begrüßung
2. Bericht des Bezirksvorsitzenden
3. Kassenbericht
4. Bericht der Kassenprüfer
5. Entlastung des bisherigen Vorstandes
6. Wahl eines Wahlleiters für die Wahl des Vorsitzenden
7. Wahl eines 1. Vorsitzenden
8. Wahl der zwei gleichberechtigten Stellvertreter
9. Wahl des Bezirkskassiers
10. Wahl der zwei Kassenprüfer
11. Wahl des Schriftführers
12. Wahl der 9 Beisitzer
13. Wahl der Bezirksdelegierten
14. Verschiedenes

Anmeldungen bitte bis zum 24.09.2014 bei Jürgen Stahl unter Tel: 0731 9065366

KREUZWORTRÄTSEL

[Die Gewinner]

Wir gratulieren den zehn Gewinnern des Kreuzworträtsels der DGZ-Ausgabe Juli/August 2014.

HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH !

- **Annica Engel**
- **Rudolf Grabmair**
- **Johanna Hoerner**
- **Matt Andreas**
- **Martin Pfannenstill**
- **Petra Schädle**
- **Rudolf Schedel**
- **Jerzy Strojek**
- **Elke Weitmann**
- **Simone Zaiß**

Bauernregeln

An feinem Septemberregen ist dem Bauer gelegen.

Wenn im September die Spinnen kriechen, sie einen harten Winter riechen.

Ist der Oktober warm und fein, kommt ein scharfer Winter drein. Ist er aber nass und kühl, mild der Winter werden will.

Warmer Oktober bringt fürwahr, uns sehr kalten Februar.

Zitate

Man merkt nie, was schon getan wurde, man sieht immer nur, was noch zu tun bleibt. (Marie Curie)

Die Zeit ist kein Geld. Aber den einen nimmt das Geld die Zeit und den anderen die Zeit das Geld. (Ron Kritzfeld)

Witze

Der Lehrer fragt im Religionsunterricht: „Wann sind Adam und Eva aus dem Paradies verbannt worden?" – „Im September!", antwortet ein Schüler. „Und warum?" – „Vorher waren die Äpfel nicht reif."

Treffen sich zwei Schlangen in der Wüste, fragt die eine: „Du, sind wir eigentlich giftig?" Darauf die andere: „Weiß ich nicht, wieso?" „Ich habe mir gerade auf die Zunge gebissen ..."

NEU **Bundesweite Servicenummer 01803 002757**

9 Ct./Min. aus dem Festnetz der Dt. Telekom

DGZ-Postfach

Senden Sie uns Ihre Inhalte, Bilder, Termine, Anregungen, Kritik & Lob. Eine E-Mail an: **dgz@gewerkschaftszeitung.org** genügt. Wir freuen uns auf viele interessante Beiträge für unsere DGZ.

FRANZ-RÖHR-BILDUNGSWERK (FRBW)

[Arbeitsrechtseminar in Kirkel]

Unter dem Titel „Arbeitsrecht" wurde den Schulungsteilnehmern am 8. Mai 2014 ein detaillierter Überblick über das Teilzeit- und Befristungsgesetzt geboten. Das Seminar wurde über das Franz-Röhr-Bildungswerk (FRBW) ausgerichtet und fand im Bildungszentrum Kirkel statt.

Die Referenten und CGM-Geschäftsführer Tatjana Roeder und Achim Leist boten den Teilnehmern einen Einblick rund um die Thematik der Teilzeitarbeit. Die Problematik bei Teilzeitanspruch und Geltendmachung, Ablehnungsmöglichkeiten des Arbeitgebers und Erhöhung der Arbeitszeit nach Teilzeit wurde ausführlich dargelegt. Themenschwerpunkte zu Befristung von Arbeitsverhältnissen waren Zeitbefristung und Zweckbefristung, Befristung mit und ohne Sachgrund sowie die Folgen unwirksamer Befristungen.

Die saarländischen Schulungsteilnehmer

Mit den ausschließlich saarländischen Teilnehmern der Schulung waren Betriebsratsmitglieder aus den Betrieben ZF-Saarbrücken, Dillinger Hütte, Ford Saarlouis, Saarstahl Völklingen, Artec Uchtelfangen, Leffer Dudweiler und Bosch Homburg vertreten. So konnte man sich über die Betriebsratsarbeit im Saarland austauschen und mit einem Mehr an Wissen am Ende des Tages den Heimweg antreten. ■

FRBW-Seminar im Bildungszentrum Kirkel

v.l.n.r.: Achim Leist und Tatjana Roeder

CGM-KREISVERBAND ALLGÄU

[50 Jahre Mitglied in der CGM]

Doppelten Anlass zum Feiern hatte das CGM-Mitglied Ulrich Schmid aus Kaufbeuren.

Neben Glückwünschen zu seinem 80. Geburtstag konnte sich der Jubilar auch über eine Auszeichnung der CGM freuen. Der CGM-Kreisvorsitzende im Allgäu, Bruno Wolf, besuchte Ulrich Schmid, der inzwischen im Pflegeheim von Mauerstetten/Steinholz lebt und überreichte ihm die Ehrenurkunde mit goldener Anstecknadel und ein Präsent für 50 Jahre Mitgliedschaft in der CGM.

Der praktizierende Christ Ulrich Schmid zeigte sich hocherfreut über den überraschenden Besuch. Während einer längeren Unterhaltung wurde sehr deutlich, dass er in seinem Leben schon viel Kraft und Hilfe aus seinem festen christlichen Glauben schöpfen konnte. ■

v.l.n.r.: Jubilar Ulrich Schmid und Bruno Wolf

SANITÄR-, HEIZUNG- UND KLEMPNERTECHNIK

[3,5 Prozent mehr Lohn für saarländische Beschäftigte]

Am 16. Juni 2014 trafen sich beim Arbeitgeberverband in Saarbrücken die Vertreter der CGM, Landesgeschäftsführer Achim Leist und Landesgeschäftsführer Richard Neufang, mit den Vertretern der Landesinnung für Sanitär-, Heizung- und Klempnertechnik Saarland.

Nachdem beide Seiten ihre jeweiligen Standpunkte zur Tarifrunde erörtert hatten, konnte nach intensiverer Verhandlung ein sehr gutes Ergebnis für alle Beschäftigten der Branche erreicht werden.

Die Löhne und Gehälter werden ab 1. Juli 2014 um 3,5 Prozent und ab 1. Juli 2015 dann nochmals um 3 Prozent erhöht.

Bei den Auszubildenden verständigte man sich darauf, dass es ab 1. Juli 2014 eine Erhöhung von 30,00 Euro pro Ausbildungsjahr und ab 1. Juli 2015 eine weitere Erhöhung von 20,00 Euro pro Ausbildungsjahr geben wird. Dies entspricht einer durchschnittlichen Erhöhung von ca. 10 Prozent.

Der Tarifvertrag hat somit eine Laufzeit von 24 Monaten und ist erstmals zum 30.06.2016 kündbar. ■

BADEN-WÜRTTEMBERG: CGM UND FACHVERBAND SANITÄR-HEIZUNG-KLIMA EINIGEN SICH AUF HÖHERE ENTGELTE

[Auszubildende bekommen mehr Geld]

Der Landesverband Baden-Württemberg der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM) und der Fachverband Sanitär-Heizung-Klima Baden-Württemberg konnten sich am 10.07.2014 auf eine höhere Vergütung für Auszubildende einigen.

„Ab 1. September bekommen die Auszubildenden im Durchschnitt 4,5 Prozent mehr Lohn – damit sind wir zufrieden", meint Franz Benz, stellvertretender Landesvorsitzender und Verhandlungsführer der CGM.

Der Tarifabschluss gilt vom 1. September 2014 bis zum 31.08.2015. Rechtzeitig vor Ablauf des Lehrjahres werden sich die Vertragsparteien wieder zusammensetzen und erneut über die Höhe der Ausbildungsvergütung verhandeln. Einige weitere Punkte wurden von den Vertretern der CGM angesprochen und für die Tarifverhandlungen 2015 vorgemerkt. „Wir haben uns auch ausführlich über das geplante Bildungsfreistellungsgesetz und den zunehmenden Fachkräftemangel unterhalten. Diese Themen werden wir in gemeinsamen Gesprächen im Herbst noch vertiefen", so Franz Benz abschließend. ■

Bild: Verhandlungsführer für die CGM Franz Benz

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB)

[Branchentarifverträge gelten für Hälfte der Beschäftigten]

Im Jahr 2013 arbeiteten rund 50 Prozent der Beschäftigten in Betrieben, für die ein Branchentarifvertrag galt. Das zeigen die Daten des IAB-Betriebspanels, einer jährlichen Befragung von mehr als 15.000 Betrieben durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Seit 1996, als erstmals Daten zur Tarifbindung für Ost- und Westdeutschland vom IAB erhoben wurden, ist die Zahl der tarifgebundenen Betriebe stark zurückgegangen. 1996 arbeiteten in Westdeutschland 70 Prozent der Beschäftigten in Betrieben, in denen ein Branchentarifvertrag galt. Im Jahr 2013 waren es nur noch 52 Prozent. In Ostdeutschland sank der entsprechende Anteil der Beschäftigten von 56 auf 35 Prozent. Gegenüber 2012 bedeutet das einen Rückgang um jeweils einen Prozentpunkt. „In der langen Sicht ist die rückläufige Tendenz eindeutig, auch wenn die Entwicklung in jüngster Zeit langsamer verläuft", kommentieren die IAB-Arbeitsmarktforscher Susanne Kohaut und Peter Ellguth die Ergebnisse.

Gut jeder fünfte Arbeitnehmer profitiert indirekt 21 Prozent der westdeutschen und 25 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten arbeiteten 2013 in Betrieben, die zwar keinem Branchentarifvertrag unterlagen, sich aber an einem solchen orientierten. Für weitere acht Prozent der Beschäftigten im Westen und zwölf Prozent im Osten galt ein zwischen Betrieb und Gewerkschaft abgeschlossener Firmentarifvertrag. ■

GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG

[Beiträge zur Pflegeversicherung]

Personen, die in der gesetzlichen Pflegeversicherung freiwillig versichert sind, also insbesondere auch Selbständige, müssen für eine neben der Hauptbeschäftigung ausgeübte geringfügige Tätigkeit Beiträge zur gesetzlichen Pflegeversicherung zahlen. Dies hat der zuständige 2. Senat des Landessozialgerichts in einem veröffentlichten Urteil entschieden.

Bei freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung Versicherten richtet sich der Beitrag in der Pflegeversicherung nach den Vorschriften, die für die Beitragserhebung in der freiwilligen Krankenversicherung gelten. Arbeitsentgelt aus einer geringfügigen Beschäftigung ist eine Einnahme zum Lebensunterhalt, die nach der anzuwendenden gesetzlichen Vorschrift (§ 240 SGB V in analoger Anwendung in Verbindung mit den Beitragsgrundsätzen Selbstzahler des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen) grundsätzlich beitragspflichtig ist. Für Einnahmen aus einer geringfügigen Beschäftigung sind zwar durch den Beschäftigten keine Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen, weil für dieses Arbeitsentgelt der Arbeitgeber bereits den Pauschalbetrag gezahlt hat und eine doppelte Beitragspflicht nicht zulässig ist. In der Pflegeversicherung zahlt der Arbeitgeber allerdings keinen Pauschalbetrag, deshalb bleibt hier die Beitragspflicht des Arbeitnehmers bestehen. ■

Landessozialgericht Rheinland-Pfalz, Urteile vom 13.01.2014, Aktenzeichen L 2 P 29/12

BEWERBER FÜR DEN WAHLVORSTAND

[Sonderkündigungsschutz]

Auch im Zusammenhang mit einer geplanten Betriebsratswahl darf ein Arbeitnehmer nicht wissentlich falsche, geschäftsschädigende Behauptungen über die betrieblichen Verhältnisse aufstellen und über digitale Medien verbreiten oder verbreiten lassen. Sachliche Kritik an den betrieblichen Gegebenheiten ist jedoch erlaubt. Für die Grenzziehung kommt es auf den Inhalt und den Kontext der Äußerungen an.

Nimmt der Arbeitgeber die Äußerungen eines „Wahlbewerbers" zum Anlass für eine Kündigung, ist diese gemäß § 15 Abs. 3 Satz 1 KSchG nur wirksam, wenn Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund berechtigen, und entweder die Zustimmung des Betriebsrats nach § 103 Abs. 1 BetrVG oder – wenn ein Betriebsrat nicht gebildet ist – eine entsprechende gerichtliche Entscheidung vorliegt. Arbeitnehmer, die für das Amt des Wahlvorstands zur Durchführung einer Betriebsratswahl kandidieren oder vorgeschlagen werden, sind keine Wahlbewerber im gesetzlichen Sinne. Das ergibt die Auslegung der einschlägigen Vorschriften.
In Anwendung dieser Grundsätze hat der Zweite Senat des Bundesarbeitsgerichts die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Kandidaten für das Amt des Wahlvorstands wegen vermeintlich geschäftsschädigender Äußerungen - anders als die Vorinstanzen – für unwirksam erachtet. Die Arbeitgeberin stellt Verpackungen her. In ihrem Betrieb, in dem viele Facharbeiter beschäftigt sind, fand am 10. Februar 2012 auf Einladung der Gewerkschaft ver.di eine Betriebsversammlung zur Wahl eines Wahlvorstands statt. Die Versammlung nahm einen unübersichtlichen Verlauf. Nach dem Verständnis beider Prozessparteien ist es zu einer wirksamen Wahl des Klägers nicht gekommen. Zwei Wochen später stellte ver.di beim Arbeitsgericht den Antrag, einen Wahlvorstand zu bestellen. In der Antragsschrift schlug sie als eines von dessen Mitgliedern erneut den Kläger vor. An einem der folgenden Tage gab der Kläger in einer von ver.di produzierten Videoaufzeichnung eine Erklärung des Inhalts ab, es gebe im Betrieb „Probleme". An einzelnen Maschinen fehlten Sicherheitsvorkehrungen. Man könne „fast behaupten", keine Maschine sei „zu 100 Prozent ausgerüstet". Das Problem sei, dass „keine Fachkräfte vorhanden" seien und „das Beherrschen der Maschinen nicht zu 100 Prozent erfüllt" werde. Das Video wurde ins Internet gestellt und war bei „YouTube" zu sehen. Der Kläger verbreitete es zudem über „Facebook". Mit Blick hierauf kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis am 15. März 2012 fristlos.
Die außerordentliche Kündigung ist zwar nicht mangels gerichtlicher Zustimmung – der Kläger genoss keinen Sonderkündigungsschutz-, aber mangels wichtigen Grundes unwirksam. Die Erklärungen in dem Video waren erkennbar darauf gerichtet zu verdeutlichen, weshalb der Kläger die Bildung eines Betriebsrats als sinnvoll ansah. Der Kläger wollte dagegen nicht behaupten, die Beklagte beschäftige überwiegend ungelernte Kräfte.
Der Senat hat den Rechtsstreit an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Dieses hat nunmehr die Wirksamkeit einer am 17. Februar 2012 erklärten, auf einen verspäteten Arbeitsbeginn des Klägers gestützten ordentlichen Kündigung zum 30. April 2012 zu prüfen. ■

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 31. Juli 2014 - 2 AZR 505/13 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 15. März 2013 - 13 Sa 6/13 -

SACHGRUNDLOS BEFRISTETER ARBEITSVERTRAG MIT BETRIEBSRATSMITGLIED

[Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags]

Auch die Arbeitsverträge von Betriebsratsmitgliedern können nach Maßgabe des § 14 Abs. 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) wirksam ohne Sachgrund befristet werden. Die Weigerung des Arbeitgebers, nach Ablauf der Befristung mit dem Betriebsratsmitglied einen Anschlussvertrag abzuschließen, stellt aber eine unzulässige Benachteiligung dar, wenn sie wegen der Betriebsratstätigkeit erfolgt. Das Betriebsratsmitglied hat in einem solchen Fall einen Anspruch auf Abschluss eines Folgevertrags.

Nach § 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG ist die Befristung eines Arbeitsvertrags auch ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer von zwei Jahren ist auch die höchstens dreimalige Verlängerung zulässig. Wie der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts bereits mit Urteil vom 5. Dezember 2012 (- 7 AZR 698/11 -) entschieden hat, gilt das auch für Betriebsratsmitglieder. Deren Betriebsratsamt steht der Anwendung des TzBfG nicht entgegen. Nach § 78 Satz 2 Betriebsverfassungsgesetz dürfen aber Betriebsratsmitglieder wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden. Eine hiernach verbotene Benachteiligung liegt vor, wenn dem Betriebsratsmitglied im Anschluss an die Befristung wegen seiner Betriebsratstätigkeit der Abschluss eines Folgevertrags verweigert wird. Das Betriebsratsmitglied hat dann gegen den Arbeitgeber einen gerichtlich durchsetzbaren Anspruch auf Abschluss eines entsprechenden Vertrags. Im Prozess liegt die Beweislast für eine unzulässige Benachteiligung bei dem Betriebsratsmitglied, das sich darauf beruft. Legt es Indizien dar, die für eine Benachteiligung wegen der Betriebsratstätigkeit sprechen, muss sich der Arbeitgeber hierauf konkret einlassen und die Indizien ggf. entkräften.
Der Siebte Senat des Bundesarbeitsgerichts wies – wie bereits das Landesarbeitsgericht – die Befristungskontrollklage sowie die hilfsweise auf Abschluss eines Folgevertrags gerichtete Klage eines Betriebsratsmitglieds ab. Die Klägerin war bei dem beklagten Chemieunternehmen zunächst sachgrundlos befristet eingestellt worden.
Danach wurde sie in den Betriebsrat gewählt. Später wurde ihr Vertrag befristet verlängert. Nach dessen Ablauf lehnte die Beklagte den Abschluss eines weiteren Vertrags ab. Die Klägerin sah darin eine unzulässige Benachteiligung wegen ihrer Betriebsratstätigkeit. Die Beklagte bestritt dies. Die vom Landesarbeitsgericht vorgenommene Gesamtwürdigung, die Klägerin sei nicht wegen ihrer Betriebsratstätigkeit benachteiligt worden, war nicht zu beanstanden. ■

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 25. Juni 2014 - 7 AZR 847/12 - Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 8. August 2012 - 2 Sa 1733/11 -

ANWENDBARKEIT DES § 167 ZPO

[Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 AGG]

Die nach § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG erforderliche Schriftform zur Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen (§ 15 Abs. 1 und 2 AGG) kann auch durch eine Klage gewahrt werden. Dabei findet § 167 ZPO Anwendung. Es genügt der rechtzeitige Eingang der Klage bei Gericht, wenn die Klage „demnächst" zugestellt wird. Der Senat hält an seiner früher als obiter dictum geäußerten gegenteiligen Auffassung (BAG 21. Juni 2012 - 8 AZR 188/11 - Rn. 27, BAGE 142, 143) nicht fest.

Die Beklagte betreibt Hallenbäder und Freibäder. Die Klägerin ist wegen einer Erkrankung an multipler Sklerose (MS) mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 50 schwerbehindert. Nach dreijähriger Ausbildung zur Fachangestellten für Bäderbetriebe bewarb sie sich um eine entsprechende Stelle bei der Beklagten, die ihr einen befristeten Arbeitsvertrag als Elternzeitvertretung in Aussicht stellte. Anlässlich einer Besichtigung des zukünftigen Arbeitsplatzes teilte die Klägerin ihre Behinderung mit.

Die Beklagte zog daraufhin das Vertragsangebot zurück. Wegen der Behinderung sei die Klägerin nicht in der Lage, die Tätigkeit auszuüben. Die Klägerin erhob ohne gesonderte außergerichtliche Geltendmachung Klage auf Schadensersatz und Entschädigung nach § 15 Abs. 1 und 2 AGG, die der Beklagten einen Tag nach Ablauf der Zweimonatsfrist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG zugestellt wurde.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben und der Klägerin Schadensersatz in Höhe von 90,40 Euro sowie eine Entschädigung in Höhe von 4.500,00 Euro zugesprochen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Klage wegen Nichteinhaltung der Frist des § 15 Abs. 4 Satz 1 AGG abgewiesen. Die Revision der Klägerin hatte vor dem Achten Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg. Der Senat hat zu Gunsten der Klägerin eine Rückwirkung der Zustellung nach § 167 ZPO angenommen. Dafür hat er sich einer geänderten Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (BGH 17. Juli 2008 - I ZR 109/05 - BGHZ 177, 319) angeschlossen. Danach ist § 167 ZPO grundsätzlich auch anwendbar, wenn durch die Zustellung eine Frist gewahrt werden soll, die auch durch außergerichtliche Geltendmachung gewahrt werden könnte. Nur in Sonderfällen kommt die Rückwirkungsregelung nicht zur Anwendung. Im Fall des § 15 Abs. 4 AGG ist keine solche Ausnahme gegeben. Die Sache wurde zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. ■

Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 22. Mai 2014 - 8 AZR 662/13 - Vorinstanz: Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein, Urteil vom 30. Mai 2013 - 4 Sa 62/13 -

Auflösung Juli/Aug.:

3	5	8	2	7	9	1	6	4
6	4	7	8	3	1	2	9	5
1	2	9	6	4	5	8	7	3
4	7	5	3	6	2	9	8	1
9	6	3	1	8	7	5	4	2
8	1	2	9	5	4	7	3	6
2	9	4	7	1	6	3	5	8
5	3	1	4	9	8	6	2	7
7	8	6	5	2	3	4	1	9

AUFLÖSUNG DES RÄTSELS

```
■■■■R■■A■■■■
WAAGE■KREOLE
■SAATGUT■NIL
■TORO■EISTEE
■R■DRECK■ABM
MONAT■HERR■E
■N■■ESEL■IAN
DOM       ORT
■MO       ■O■
■■N       ■MA
IST       GAR
■TU       ■■A
HER       ■UM
■R■■Z■W■■■NI
ENROUTE■EINS
■■E■HAUER■O■
■REGAL■■LEER
■AD■U■FLOTTE
■GEYSIR■EWIG
■ERDE■ZUSAGE
```

Arbeitnehmerfreizuegigkeit (1-26)

SUDOKU

			1			7	6	
	7	9			6		1	
6	1				7			3
		5				6		7
	2						9	
7		3				5		
3			9				7	8
	6		3			1	4	
	5	8			1			

KIRCHLICHER ARBEITGEBER

[Kein Entschädigungsanspruch bei erfolgloser Bewerbung einer konfessionslosen Bewerberin]

Ein kirchlicher Arbeitgeber darf die Besetzung einer Referentenstelle von der Mitgliedschaft in einer christlichen Kirche abhängig machen und ist nicht zur Zahlung einer Entschädigung an eine nicht berücksichtigte konfessionslose Bewerberin verpflichtet. Dies hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg am 28.05.2014 entschieden und damit ein gegenteiliges Urteil des Arbeitsgerichts Berlin (vgl. Pressemitteilung 01/14) aufgehoben.

Der Beklagte – ein Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland (EKD) – schrieb eine Stelle für einen Referenten/eine Referentin aus, um einen unabhängigen Bericht zur Umsetzung der Antirassismuskonvention der Vereinten Nationen durch Deutschland erstellen zu lassen. In der Stellenausschreibung wurden entsprechend den kirchlichen Bestimmungen die Mitgliedschaft in einer evangelischen oder der Arbeitsgemeinschaft christlicher Kirchen angehörenden Kirche sowie die Identifikation mit dem diakonischen Auftrag vorausgesetzt. Die Klägerin, die nicht Mitglied einer Kirche ist, bewarb sich erfolglos um die Stelle; sie wurde zu einem Vorstellungsgespräch nicht eingeladen. Mit ihrer Klage hat sie den Beklagten auf Zahlung einer Entschädigung wegen einer Benachteiligung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Anspruch genommen.

Das Landesarbeitsgericht hat – anders als noch das Arbeitsgericht – angenommen, dass die Klägerin nicht zu Unrecht wegen ihrer Religion benachteiligt werde; ihr stehe daher eine Entschädigung nicht zu. Eine Ungleichbehandlung der Klägerin sei im Hinblick auf das verfassungsrechtliche Selbstbestimmungsrecht der Kirchen (Art. 140 Grundgesetz) nach § 9 AGG gerechtfertigt. Dem stünden europarechtliche Bestimmungen nicht entgegen; vielmehr werde der Status, den Kirchen in den Mitgliedsstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, durch die Union geachtet (Art. 17 Abs. 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union – AEUV). Es sei nicht zu beanstanden, dass der Beklagte für die ausgeschriebene Referententätigkeit eine Identifikation mit ihm fordere, die nach außen durch die Kirchenmitgliedschaft dokumentiert werde; deshalb dürfe er konfessionslose Bewerber unberücksichtigt lassen. Ob die Klägerin die weiteren Anforderungen der Stellenausschreibung erfülle, könne dahinstehen.

Das Landesarbeitsgericht hat die Revision an das Bundesarbeitsgericht wegen grundsätzlicher Bedeutung der Rechtssache zugelassen. ■

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 28.05.2014 – 4 Sa 157/14 und 4 Sa 238/14

OBERLANDESGERICHT KOBLENZ: KEINE HAFTUNG DES BAUUNTERNEHMERS FÜR FEHLENDE ABDECKUNG

[Sturz durch offenen Treppenschacht im Rohbau]

Weder das mit der Erstellung des Rohbaus beauftragte Unternehmen noch der Bauleiter haften für Personenschäden, die auf fehlenden Sicherungsvorkehrungen in solchen Gebäudeteilen beruhen, mit deren Betreten nicht gerechnet werden musste. Dies gilt auch bei Unfällen des Bauherrn, dem das Aufsuchen des Rohbaus als Grundstückseigentümer erlaubt ist. Ruhen die Arbeiten im Inneren eines Gebäudes, bedarf es keines Schutzes im nicht ohne weiteres zugänglichen Obergeschoss des Hauses.

Dies hat der 5. Zivilsenat des Oberlandesgerichts Koblenz in einem Berufungsverfahren gegen ein Urteil des Landgerichts Trier entschieden (Urteil vom 5. März 2014, Az. 5 U 1090/13).

Der zum Unfallzeitpunkt 29 Jahre alte Kläger macht Schadensersatz- und insbesondere Schmerzensgeldansprüche wegen eines Unfalls geltend, der sich 2007 bei der Errichtung seines Einfamilienhauses im Landkreis Trier – Saarburg ereignet hat. Zur Durchführung von Dachdeckerarbeiten war der Rohbau im Außenbereich eingerüstet, Innenarbeiten standen nicht an, Treppen waren nicht vorhanden. Am Unfalltag ruhten die Arbeiten, der Leiteraufstieg zur ersten Gerüstebene war entfernt. Nachdem der Kläger sich über das Außengerüst Zutritt zum Obergeschoss des Rohbaus verschafft hatte, stürzte er von dort durch die nicht gesicherten Öffnungen der Treppenschächte bis auf die Kellerbodenplatte des Hauses. Er zog sich schwerste Kopfverletzungen zu, ist nicht mehr in der Lage sich mitzuteilen und steht unter Betreuung. Seine Klage gegen das mit der Erstellung des Rohbaus beauftragte Unternehmen und den vor Ort verantwortlichen Bauleiter hat das Landgericht Trier wegen des weit überwiegenden Eigenverschuldens des Klägers abgewiesen.

Die Berufung des Klägers hat der zuständige 5. Zivilsenat des Oberlandesgerichts zurückgewiesen. Entscheidend sei, dass die Beklagten am Unfalltag keinen Zugang in das Obergeschoss eröffnet oder geduldet hätten und somit auch keine Maßnahmen zur Sicherung schuldeten. Zwar sei es dem Bauherrn erlaubt gewesen, den Rohbau aufzusuchen. Dies führe aber nicht zu einer Verpflichtung der im offen stehenden Bereich verantwortlichen Beklagten, auch das nicht ohne weiteres zugängliche Obergeschoss zu sichern. Der Kläger sei an den senkrechten Stangen des Gerüsts emporgeklettert, um auf die erste Gerüstebene und so in das Haus zu gelangen. Mit einem derart ungewöhnlichen Verhalten sei nicht zu rechnen gewesen. Eine Verletzung der Verkehrssicherungspflicht liege auf Seiten der Beklagten nicht vor. ■

Das Urteil hat der Kläger mit der Revision angefochten.

PFLEGEFALL NACH STROMSCHLAG

[Fehler bei Montage können auch bei unentgeltlicher Nachbarschaftshilfe zur Haftung führen]

Kein stillschweigender Ausschluss der Haftung bei gefahrenträchtiger Arbeit und Haftpflichtversicherung für Nachbarschaftshelfer

Wer es auf Bitten eines Nachbarn übernimmt, die Montage einer Außenbeleuchtung und deren Verkabelung zu übernehmen, kann nicht ohne weiteres davon ausgehen, alleine wegen der Unentgeltlichkeit der Gefälligkeit von der Haftung befreit zu sein, sollte es wegen fehlerhafter Arbeiten zu Personenschäden kommen. Die Haftung kann sich auch auf Schäden Dritter erstrecken, die für den Helfer erkennbar mit der Lampe in Berührung kommen sollten.
Dies hat der 5. Zivilsenat des Oberlandesgerichts Koblenz im Rahmen eines Berufungsverfahrens entschieden (Urteil vom 2. April 2014, Az. 5 U 311/12), der insoweit eine vorangehende Entscheidung des Landgerichts Koblenz abgeändert hat.

Der Kläger – Mitarbeiter eines mit der Durchführung von Fassadenarbeiten beauftragten Unternehmens – stieß, bei der Durchführung der Arbeiten auf einem Metallgerüst stehend, am 16. September 2009 gegen das stromführende Gehäuse einer Außenlampe im Eingangsbereich des eingerüsteten Anwesens. Die Lampe war von einem Nachbarn unentgeltlich auf Bitte der im Haus wohnenden Vermieterin des Anwesens installiert worden. Infolge des Stromschlags erlitt der zum Unfallzeitpunkt 46 Jahre alte Kläger einen hypoxischen Hirnschaden. Er ist zu 100 Prozent behindert und umfassend pflegebedürftig. Mit seiner Klage nimmt er neben dem Auftraggeber der Fassadenarbeiten auch den Nachbarschaftshelfer auf Schmerzensgeld (mindestens 600.000 Euro und lebenslange monatliche Schmerzensgeldrente) und Schadenersatz in Anspruch.

Nach Klageabweisung in erster Instanz hat der 5. Zivilsenat auf die Berufung des Klägers das landgerichtliche Urteil insoweit abgeändert, als es die Verpflichtung des Nachbarschaftshelfers zum Ersatz der geltend gemachten Zahlungsansprüche dem Grunde nach festgestellt hat. Zur Verhandlung über die Höhe der Ansprüche wurde die Sache an das Landgericht Koblenz zurückverwiesen.

Der Beklagte habe fahrlässig bei seinen Messungen nach der Montage der Lampe übersehen, dass die installierte Außenleuchte Strom führe, weil ein im Hausinneren eingeschlagener Nagel den Schutzleiter des Lampenkabels durchtrennt und eine stromführende Verbindung zum Lampengehäuse hergestellt habe. Er hafte, trotzdem er um Hilfe gebeten worden sei und sich unentgeltlich zur Verfügung gestellt habe. Die rechtliche Erheblichkeit der Gefälligkeit ergebe sich aus den Umständen des Einzelfalls, der gegenüber ihm vor der Inanspruchnahme geäußerten Wertschätzung als berufserfahrener Elektriker, vor allem aber aus der von einer - regelmäßig zu säubernden - Außenlampe bei fehlerhafter Elektroinstallation ausgehenden erheblichen Gefahr. Auch dürfe nicht außer Betracht bleiben, ob der Leistende für die Folgen eines Fehlers haftpflichtversichert sei. Die um Hilfe bittende Leistungsempfängerin habe hiernach auf einen Rechtsbindungswillen des leistenden Nachbarn schließen dürfen, der zur Haftung führe.

Diese erfasse nicht nur das Verhältnis zwischen dem Beklagten und der Leistungsempfängerin selbst sondern auch in den Schutzbereich einzubeziehende Dritte, hier den Kläger. Zur Einbeziehung Dritter müssten im Hinblick auf die Unentgeltlichkeit der Gefälligkeit wegen der Vermehrung des Risikos für den Hilfe Leistenden grundsätzlich strenge Maßstäbe gelten. Sie seien im vorliegenden Fall aber erfüllt, da der Beklagte mit einer Einrüstung des Hauses für Fassaden- oder Dacharbeiten habe rechnen können. Für den Beklagten sei es auch erkennbar gewesen, dass die ihn um Hilfe bittende Vermieterin auf die Sicherheit aller Personen vertraute, die mit ihrem Wissen und Wollen mit der Lampe in Berührung kommen sollten. ■

Das Urteil ist nicht rechtskräftig.
Oberlandesgericht Koblenz

STICHWORTKOMMENTAR BEHINDERTENRECHT

Der Stichwortkommentar zum Behindertenrecht beantwortet die juristischen Fragen der Praxis überschaubar und nah an der Beratungswirklichkeit:

Die Gesamtdarstellung in einem Band definiert zunächst alphabetisch konkrete Lebens- und Rechtsfragen aus der Praxis der Betroffenen, Arbeitgeber, Sozialleistungsträger, Dienste und Einrichtungen. Sie verknüpft und vertieft diese dann im juristischen Kontext und zeigt schließlich Lösungen für typische Beratungs- und Entscheidungssituationen auf

- Handlungsempfehlungen garantieren eine große Nähe zur Praxis.
- Vernetzt abgedeckt sind alle Rechtsgebiete, u.a. des Arbeits- und Sozialrechts, öffentlich-rechtlicher und zivilrechtlicher Benachteiligungsverbote sowie das jeweilige Verfahrensrecht.
- Die Reformen seit 2000 (SGB IX, BGG, AGG, Behindertenrechtskonvention) sind umfassend verarbeitet. ■

StichwortKommentar Behindertenrecht | Arbeits- und Sozialrecht | Öffentliches Recht | Zivilrecht

Alphabetische Gesamtdarstellung
Herausgegeben von Prof. Dr. Olaf Deinert, Prof. Dr. Felix Welti

Nomos Verlag, 2014, 1046 S., Gebunden, ISBN 978-3-8329-7326-1
(In Gemeinschaft mit Lebenshilfe-Verlag, Marburg)

98,- €*
* inkl. MwSt. versandkostenfrei

ALTERSTEILZEIT

[Kein Freibrief in der Freistellungsphase]

Einem Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes kann auch während der Freistellungsphase der Altersteilzeit fristlos gekündigt werden, wenn er während dieser Zeit Straftaten begeht. Dies entschied das Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein (20. Mai 2014 - 2 Sa 410/14).

Vor und während der Freistellungsphase der Altersteilzeit beantragte der klagende Arbeitnehmer für sich verschiedene nautische Befähigungszeugnisse, für die er die Voraussetzungen nicht erfüllte. Ein Kollege unterstützte ihn dabei und bescheinigte ihm wahrheitswidrig den erfolgreichen Besuch der erforderlichen Lehrgänge und die notwendigen Fahrenszeiten als verantwortlicher Schiffsführer. Wegen dieser Taten ist gegen den Kläger ein Strafbefehl über 65 Tagessätze ergangen, der rechtskräftig ist. Die Arbeitgeberin kündigte das Arbeitsverhältnis fristlos. Das Landesarbeitsgericht wies, ebenso wie das Arbeitsgericht, die Kündigungsschutzklage des Arbeitnehmers ab. Der Arbeitnehmer hat durch seine Straftaten mit dienstlichem Bezug gegen seine Treuepflicht verstoßen. Es handelt sich um derartig schwere Pflichtverletzungen, dass eine Abmahnung vor Ausspruch der Kündigung nicht erforderlich war.

Die Kündigung ist trotz der altersteilzeitbedingten Freistellung von der Arbeit berechtigt. Der Kläger hat seine Stellung im öffentlichen Dienst ausgenutzt, um mehrere Straftaten zu begehen, darunter eine auch nach Eintritt in die Freistellungsphase. Auch während dieser besteht das Arbeitsverhältnis mit beiderseitigen Pflichten weiter. Ein Arbeitgeber muss unredliches Verhalten eines Arbeitnehmers nicht hinnehmen. Das war auch dem Kläger bewusst. ■

Die Revision zum Bundesarbeitsgericht ist nicht zugelassen worden. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig.

Weitere Rechtsurteile und gewerkschaftspolitische Informationen können Sie über den Gewerkschaftspolitischen Informationsdienst (GPI) beziehen. Er informiert Sie alle zwei Monate über die neuesten Entwicklungen, rechtliche Grundlagen, aktuelle Entscheidungen und Wissenswertes.
Abonnieren Sie jetzt den GPI! Er wird als E-Mail versandt. Melden Sie sich einfach auf unserer Homepage an: Informationen -> Gewerkschaftspolitischer Informationsdienst.
Sie können den GPI auch auf unserer Homepage als PDF herunterladen.

REGION TRIER

[Kein besseres Abiturzeugnis im Eilverfahren]

Ein Schüler aus der Region Trier hat keinen Anspruch darauf, dass das Land Rheinland-Pfalz im Rahmen eines Eilverfahrens verpflichtet wird, ihm vorläufig ein um 0,1 Punkte besseres Abiturzeugnis zu erteilen, weil er nicht dargelegt habe, dass ihm ohne eine Entscheidung im Eilverfahren schwere Nachteile drohten. Das hat die 6. Kammer des Verwaltungsgerichts Trier entschieden.

Der Antragsteller hat im Frühjahr die Abiturprüfung mit der Gesamtnote 1,6 abgeschlossen. Er ist der Auffassung, dass der Berechnungsmodus zur Ermittlung der Note rechtswidrig ist. Eine freiwillige Facharbeit habe er nicht geschrieben. Gleichwohl sei die von ihm im „Qualifikationsbereich" erreichte Gesamtpunktzahl durch 44 geteilt worden, obwohl er nur 43 Einzelleistungen eingebracht habe. Das habe zur Folge, dass sich die Nichterbringung einer freiwilligen Leistung für ihn rechnerisch nachteilig niedergeschlagen habe. Seine Gesamtdurchschnittsnote sei hierdurch um 0,1 Punkte schlechter ausgefallen. Er beabsichtige Humanmedizin zu studieren. Bei der Vergabe der Studienplätze sei er durch die schlechtere Note benachteiligt.

Die Richter der 6. Kammer lehnten den Antrag ab. Zwar bestünden unter dem Gesichtspunkt der Systemgerechtigkeit Bedenken gegen die Berechnung des Gesamtergebnisses. Es sei zweifelhaft, ob der auf der Zahl 44 basierende Quotient zur Berechnung des Gesamtergebnisses in Block I bei Einbringung von lediglich 43 Kursen rechtmäßig sei. Diese Frage müsse jedoch im Hauptsacheverfahren geklärt werden. Es sei dem Antragsteller zuzumuten, dieses abzuwarten, weil er nicht dargelegt habe, dass er tatsächlich mit der Durchschnittsnote 1,5 bei der Vergabe von Studienplätzen im Fach Humanmedizin eher zum Zuge komme. In diesem Notenbereich wirke sich nach den der Kammer vorliegenden Erkenntnisquellen die geringfügige Differenz nicht aus. ■

Gegen die Entscheidung können die Beteiligten innerhalb von zwei Wochen Beschwerde einlegen (VG Trier, Beschluss vom 6.06.2014 - 6 L 884/14.TR -).

Die Deutsche Gewerkschaftszeitung (DGZ) finden Sie im Internet.
www.gewerkschaftszeitung.org

VOLONTARIAT BEI DER „TAZ.DIE TAGESZEITUNG“

[Entschädigung wegen der Diskriminierung]

Die Beklagte finanziert Volontariatsstellen bei der „taz.die tageszeitung“. Sie schrieb eine dieser Stellen ausschließlich für eine Frau mit Migrationshintergrund aus und lehnte die Bewerbung von Männern – unter ihnen die des Klägers – von vornherein ab. Der Kläger hat die Beklagte daraufhin auf Zahlung einer Entschädigung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Anspruch genommen. Die Beklagte hat die Benachteiligung von Männern für gerechtfertigt gehalten; sie sei erforderlich, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen im Journalismus zu erhöhen.

Das Arbeitsgericht Berlin hat der Klage entsprochen und die Beklagte zur Zahlung einer Entschädigung von drei Monatsgehältern verurteilt. Die Beklagte habe den Kläger bei der Besetzung der Stelle wegen seines Geschlechts in unzulässiger Weise benachteiligt. Es sei nicht statthaft, die Bewerbung von Männern ausnahmslos auszuschließen. Auch sei die Maßnahme nicht geeignet, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, da es lediglich um die Besetzung einer Volontariatsstelle gehe.

Gegen das Urteil kann Berufung an das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg eingelegt werden. ■

Arbeitsgericht Berlin, Urteil vom 05.06.2014 – 42 Ca 1530/14

OBERVERWALTUNGSGERICHT RHEINLAND-PFALZ

[Gesetzliche Regelung der verkaufsoffenen Sonntage verfassungsrechtlich unbedenklich]

Gegen die Regelung des rheinland-pfälzischen Ladenöffnungsgesetzes, welche die Festsetzung von höchstens vier verkaufsoffenen Sonntagen pro Gemeinde in einem Kalenderjahr gestattet, bestehen keine verfassungsrechtlichen Bedenken. Dies entschied das Oberverwaltungsgericht Rheinland-Pfalz in Koblenz nach nochmaliger und vertiefter Prüfung der auf dieser gesetzlichen Ermächtigungsgrundlage erlassenen Rechtsverordnung der Stadt Worms über die Freigabe des verkaufsoffenen Sonntags in Worms am 29. Dezember 2013 in einem Normenkontrollverfahren. Es hatte bereits im Dezember vorigen Jahres den Antrag der Gewerkschaft ver.di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft), den Vollzug dieser Verordnung im Wege einer einstweiligen Anordnung bis zur Entscheidung in der Hauptsache auszusetzen, abgelehnt (vgl. Pressemitteilung Nr. 43/2013).

Nach dem Ladenöffnungsgesetz Rheinland-Pfalz müssen Verkaufsstellen an Sonntagen grundsätzlich geschlossen sein. Abweichend hiervon können Städte durch Rechtsverordnung an höchstens vier Sonntagen eine Öffnung der Geschäfte zulassen. Von dieser gesetzlichen Ermächtigung machte die Stadt Worms Gebrauch und setzte mit der angegriffenen Rechtsverordnung einen verkaufsoffenen Sonntag am 29. Dezember 2013 für die Zeit von 13 bis 18 Uhr fest.
Zur Begründung ihres hiergegen gestellten Normenkontrollantrags machte die Gewerkschaft ver.di geltend, die Verordnung sei rechtswidrig, weil bereits ihre Ermächtigungsgrundlage im Ladenöffnungsgesetz gegen den verfassungsrechtlich gewährleisteten Sonn- und Feiertagsschutz verstoße. Denn sie lasse voraussetzungslos vier verkaufsoffene Sonntage im Kalenderjahr zu. Das Oberverwaltungsgericht lehnte den Normenkontrollantrag als unbegründet ab.

Die angegriffene Verordnung sei rechtmäßig, ihre Ermächtigungsgrundlage im Ladenöffnungsgesetz sei verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Das Grundgesetz schütze den Sonntag und die staatlich anerkannten Feiertage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung. Die Landesverfassung hebe das Prinzip der Arbeitsruhe sogar noch ausdrücklicher hervor als das Grundgesetz. Der verfassungsrechtliche Sonn- und Feiertagsschutz fordere insbesondere, dass für die Arbeit an Sonn- und Feiertagen ein Regel-Ausnahme-Verhältnis bestehe. Die Erwerbsarbeit solle an Sonn- und Feiertagen grundsätzlich ruhen. Die gesetzliche Regelung, wonach verbandsfreie Gemeinden, Verbandsgemeinden und kreisfreie und große kreisangehörige Städte durch Rechtsverordnung bestimmen können, dass Verkaufsstellen an höchstens vier Sonntagen pro Gemeinde in einem Kalenderjahr geöffnet sein dürfen, stehe mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben in Einklang und wahre ein hinreichendes Niveau des Sonn- und Feiertagsschutzes. Dabei sei auch zu beachten, dass das Ladenöffnungsgesetz eine Öffnung von Verkaufsstellen an einer Reihe von Sonntagen ausnahmslos ausschließe, nämlich am Ostersonntag, Pfingstsonntag, Volkstrauertag, Totensonntag, an Adventssonntagen im Dezember sowie an Sonntagen, auf die ein Feiertag falle. Darüber hinaus dürfe die zugelassene Ladenöffnungszeit fünf Stunden nicht überschreiten und nicht in der Zeit zwischen 6 Uhr und 11 Uhr – während der Hauptgottesdienste – liegen. Die Regelung gestatte entgegen der Annahme der Antragstellerin auch nicht voraussetzungslos und ohne das Vorliegen von Sachgründen die Zulässigkeit von vier verkaufsoffenen Sonn- und Feiertagen im Jahr. Vielmehr sehe die Landesverfassung selbst die Möglichkeit vor, Ausnahmen vom Schutz der Arbeitsruhe zuzulassen, wenn es das Gemeinwohl erfordere. Dieses Gemeinwohlerfordernis gelte unmittelbar und binde die hier zuständigen Stellen. Zudem sehe das gesetzlich vorgeschriebene Verfahren vor, dass vor Erlass einer Rechtsverordnung zur Freigabe eines verkaufsoffenen Sonntags die zuständigen Gewerkschaften, Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände und kirchliche Stellen, die jeweilige Industrie- und Handelskammer und Handwerkskammer sowie gegebenenfalls die betroffene Ortsgemeinde anzuhören seien. Damit werde hinreichend gesichert, dass Aspekte, die gegen eine Öffnung von Verkaufsstellen an einem Sonntag sprächen, nicht unberücksichtigt blieben. ■

Urteil vom 20.05.2014, Aktenzeichen: 6 C 10122/14.OVG

NEUE AUFKLÄRUNGS-KAMPAGNE „ACTION!“

[Heller Hautkrebs – ein oft unterschätztes Risiko]

Vielen Menschen ist ihr Risiko, an Hellem Hautkrebs zu erkranken, nicht bewusst: Personen mit täglichen privaten oder beruflichen Aufenthalten im Freien sind genauso gefährdet wie Organtransplantierte oder chronisch erkrankte Menschen mit geschwächtem Immunsystem. Über diese und andere Risikofaktoren informiert ab sofort die Kampagne „Action! 1 Minute für Hautgesundheit – Gemeinsam gegen Hellen Hautkrebs“ und ruft Gefährdete mit vielen Informationsmaterialien, wie einer Website, Broschüren und YouTube-Videos zur aktiven, ganzjährigen Vorbeugung auf.

Obwohl es sich mit jährlich über 200.000 Neuerkrankungen um die häufigste Krebserkrankung in Deutschland handelt, wird Heller Hautkrebs gerade im Vergleich zu dem viel selteneren Schwarzen Hautkrebs oft unterschätzt. UV-Strahlen sind der Hauptauslöser und natürlich sollte sich jeder vor der Sonneneinstrahlung schützen. Doch manche Personen besitzen ein erhöhtes Risiko für die Erkrankung: Wer sich beruflich oder in der Freizeit häufig an der frischen Luft aufhält, sollte besonders intensiv und vor allem auch ganzjährig vorbeugen. Denn auch im Winter erreichen UV-Strahlen die Erdoberfläche und 90 Prozent der Strahlen durchdringen die Wolken bei schlechtem Wetter. Aber auch weitere Gruppen, wie etwa Organtransplantierte, durch Vorerkrankungen immungeschwächte Personen oder Menschen mit sehr heller oder sonnengeschädigter Haut sind gefährdet, häufig ohne ihr Risiko zu kennen. Dabei ist die Krankheit mit konsequentem Schutz in den meisten Fällen vermeidbar.

Um ein Bewusstsein für Hellen Hautkrebs zu schaffen und um auf die persönliche Gefährdung aufmerksam zu machen, hat die Galderma Laboratorium GmbH die Aufklärungskampagne „Action! 1 Minute für Hautgesundheit – Gemeinsam gegen Hellen Hautkrebs“ ins Leben gerufen. Ziel ist es, insbesondere den Risikogruppen Informationen über Hellen Hautkrebs zu vermitteln, die Aufmerksamkeit der Öffentlichkeit für dieses Thema zu wecken und zum täglichen, ganzjährigen Schutz vor UV-Strahlung aufzurufen. Denn es dauert pro Tag meist nur 1 Minute, durch Eincremen aktiv Hellem Hautkrebs vorzubeugen. Betroffene und Risikogruppen sollen des Weiteren zum Besuch beim Hautarzt angeregt werden. Nur dieser kann das individuelle Risiko und eine mögliche Erkrankung mit Sicherheit feststellen.

Die Kampagne bietet u. a. die multimedial gestaltete Aufklärungswebseite www.action-gegen-hellen-hautkrebs.de: Interessierte können mittels eines interaktiven Risiko-Schnelltests herausfinden, ob sie besonders gefährdet sind. Das Besondere an der Kampagne ist die Unterstützung durch zahlreiche Botschafter, die selbst betroffen oder gefährdet sind: In kurzen Videos auf der Webseite und einem Youtube-Channel berichten sie über ihr persönliches Schicksal und wie sie zum Thema Prävention stehen. Ein dermatologischer Experte erläutert zudem das Krankheitsbild. Weiterer Bestandteil der Aufklärungsarbeit ist eine Patientenbroschüre, die sich insbesondere an Risikogruppen richtet und der ein Sticker zur täglichen Erinnerung ans Eincremen beiliegt. Unternehmen, Verbände und Selbsthilfegruppen können sich direkt an die Ansprechpartner der Kampagne wenden, wenn sie ihre Mitarbeiter oder Mitglieder über Hautkrebs aufklären wollen.

Begleitend zur Kampagne findet ein Preisausschreiben statt: Interessierte werden dazu aufgerufen, Fotos von sich aufzunehmen und dabei darzustellen, wie sie sich aktiv vor UV-Licht schützen und somit Hellem Hautkrebs vorbeugen. Die drei besten Einsendungen werden mit einem Actinica-Sommerpaket belohnt, das eine Reisegröße Actinica® Lotion (30g), einen Lipbalm und ein Coolpad enthält. Besonders schön sind natürlich Fotos, die sich tatsächlich mit dem Thema Prävention beschäftigen. Die persönlichen Fotos können über die Kampagnen-Website hochgeladen werden. Dort gibt es außerdem noch weitere Informationen zum Preisausschreiben. ■

DVR: GESCHWINDIGKEITSÜBERWACHUNG AN UNFALLBRENNPUNKTEN

[Überwachung schützt Verkehrsteilnehmer]

Mehr als zwei Drittel der Autofahrer (68 Prozent) sind der Meinung, dass Geschwindigkeitsüberwachung an Unfallbrennpunkten und schutzwürdigen Bereichen, wie zum Beispiel vor Kindergärten, Schulen oder Altenheimen, die Verkehrssicherheit erhöht.

Dieses Meinungsbild ergab eine repräsentative Befragung, die im Auftrag des Deutschen Verkehrssicherheitsrates (DVR) vom Marktforschungsinstitut Ipsos unter 1.500 Autofahrern durchgeführt wurde. Etwa jeder Siebte (14 Prozent) sah eine Erhöhung der Verkehrssicherheit nur bei der Überwachung in schutzwürdigen Bereichen als gegeben, etwa genauso viele Befragte (13 Prozent) schrieben nur Kontrollen an Unfallbrennpunkten eine positive Wirkung zu. Lediglich eine kleine Minderheit (5 Prozent) war der Meinung, dass in beiden Fällen keine Erhöhung der Verkehrssicherheit erzielt würde. Der DVR weist darauf hin, dass zu hohe Geschwindigkeit eine der Hauptursachen für schwere Unfälle ist. Gezielte Verkehrsüberwachung stelle einen unabdingbaren Bestandteil erfolgreicher Verkehrssicherheitsarbeit dar, der helfe, Unfälle mit Verletzten und Getöteten zu verhindern und damit Menschen vor schwerem Leid bewahrt. ■

Grafik/Foto: DVR/Jenoptik

DER DEUTSCHE VERKEHRSSICHERHEITSRAT EMPFIEHLT

[Nur mit Helm auf den Sattel]

Der Bundesgerichtshof (BGH) hat am 17. Juni 2014 entschieden, dass Radfahrer nicht mitschuldig an Unfallfolgen sind, wenn sie keinen Helm tragen. Hintergrund dieser höchstrichterlichen Entscheidung war ein aufsehenerregendes Urteil des Oberlandesgerichts Schleswig-Holstein, das einer Fahrradfahrerin, die ohne Helm bei einem Verkehrsunfall schwer am Kopf verletzt wurde, eine Mitschuld zugewiesen hatte. Die Frau war an einem am Straßenrand parkenden Auto vorbeigefahren. Unmittelbar vor ihr öffnete die Pkw-Fahrerin die Tür, die Radlerin stürzte und zog sich eine schwere Schädel-Hirn-Verletzung zu.

Das Nichttragen eines Fahrradhelms führt nach Auffassung des BGH nicht zu einer Anspruchskürzung wegen Mitverschuldens. Für Radfahrer sei das Tragen eines Schutzhelms nicht vorgeschrieben.

Der Deutsche Verkehrssicherheitsrat (DVR) weist im Zuge des BGH-Urteils darauf hin, dass Fahrradfahrer ohne Helm gefährdeter für Kopfverletzungen sind. Nach Angaben von Professor Dietmar Otte, Leiter der Verkehrsunfallforschung an der Medizinischen Hochschule Hannover, ist die Verletzungsschwere bei Radfahrern ohne Helm höher als bei den Unfallopfern, die mit Kopfschutz unterwegs waren. Bei 7.000 ausgewerteten Radfahrunfällen im Zeitraum 2000 bis 2012 erlitten 40 Prozent der Radler ohne Helm Kopfverletzungen, bei denen mit Helm lag der Anteil bei 30 Prozent. „Der Helm schützt besonders vor schweren Verletzungen. Wir konnten sowohl für Schädelfrakturen als auch für Schädel-Basis-Frakturen und schwere Schädel-Hirn-Verletzungen ein Reduktionspotenzial von 70 bis 80 Prozent ermitteln“, erläutert der Wissen-schaftler. Grundlage sind Zahlen der GIDAS-Datenbank (German In-Depth Accident Study), die Verkehrsunfälle mit Personenschäden umfassend dokumentiert.
Rund zwei Drittel aller untersuchten Radfahrunfälle gingen übrigens auf eine Kollision mit einem Pkw zurück, ein Fünftel waren isolierte Stürze von Radfahrern auf öffentlichen Straßen. Tatsache ist, die Deutschen sind Fahrradhelmmuffel. Nach Angaben der Bundesanstalt für Straßenwesen (BASt) liegt die Helmtragequote bei 15 Prozent. Immerhin tragen 66 Prozent der Sechs- bis Zehnjährigen und 29 Prozent der Elf- bis 16-Jährigen einen Fahrradhelm. Doch gerade für ältere Erwachsene zeigt sich laut Professor Otte ein Fahrradhelm aus biomechanischer Sicht altersbedingter Verletzungsentstehung als besonders effektiv.

Die meisten Experten sind sich einig: Das Tragen eines Fahrradhelms erhöht die Chance, einen Unfall ohne oder mit einer geringeren Kopfverletzung zu überstehen. Auch der DVR spricht diese Empfehlung aus: „Hirnverletzungen könnten deutlich reduziert werden, wenn bei einem Unfall ein Helm getragen wird“, sagt DVR-Präsident Dr. Walter Eichendorf. Er appelliert an alle Fahrradfahrer, nur „oben mit“ unterwegs zu sein. Um die Helmtragequote zu erhöhen, sei weitere Präventionsarbeit notwendig. ■

DEUTSCHE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG LEGT BILANZ FÜR 2013 VOR

[Weniger tödliche Arbeits- und Wegeunfälle]

Unterschiedlich gestaltete sich die zahlenmäßige Entwicklung der Arbeits- und Wegeunfälle der gesetzlichen Unfallversicherung im Jahr 2013. Während die Zahl der tödlichen Arbeitsunfälle bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften und den Unfallversicherungsträgern der öffentlichen Hand (ohne Schüler-Unfallversicherung) um 45 auf insgesamt 451 (- 9,0 Prozent) und die der tödlichen Wegeunfälle um 74 (- 19,6 Prozent) auf 312 zurückging, stieg die Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle um 0,5 Prozent von 885.009 auf 889.276. Noch deutlicher war der Anstieg bei den meldepflichtigen Wegeunfällen. Ihre Zahl stieg um 4,9 Prozent von 176.356 auf 184.936. Insgesamt registrierten die Unfallversicherungsträger im vergangenen Jahr 1.074.212 meldepflichtige Arbeits- und Wegeunfälle.

Von 71.581 Anzeigen auf Verdacht einer Berufskrankheit bestätigte sich der Verdacht in 36.213 Fällen, wobei letztlich in 20.637 Fällen die besonderen versicherungsrechtlichen Voraussetzungen fehlten. Anerkannt wurden 15.576 Berufskrankheiten. In 4.751 Fällen kam es zur Zahlung einer neuen Rente wegen einer Berufskrankheit. 2.133 Todesfälle infolge einer Berufskrankheit verzeichnet die Statistik, fast ausschließlich bei den gewerblichen Berufsgenossenschaften.

Die Schüler-Unfallversicherung wartete im vergangenen Jahr durchweg mit positiven Zahlen auf: 1.285.529 meldepflichtige Schul- und Schulwegunfälle – 54.925 (- 4,1 Prozent) weniger als 2012. In diesem Bereich gab es sechs tödliche Schul- und 34 tödliche Schulwegunfälle, insgesamt 16 weniger als 2012. Im Bereich der Unfallrenten wurden in der Schüler-Unfallversicherung 772 neue Rentenzugänge registriert, 144 (- 15,7 Prozent) weniger als ein Jahr zuvor. Von den 101 Anzeichen auf Verdacht einer Berufskrankheit führte keine Meldung zu einer neuen Rente wegen einer Berufskrankheit.
„So wenige Todesfälle haben wir noch nie verzeichnet. Dieses Ergebnis ist ein weiterer wichtiger Schritt hin zu einer Arbeitswelt, in der kein Mensch sein Leben aufgrund eines Unfalls verliert“, sagte Dr. Joachim Breuer, Hauptgeschäftsführer der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV), zu den deutlich zurückgegangenen Arbeits- und Wegeunfällen mit tödlichem Ausgang. Den Anstieg der meldepflichtigen Wegeunfälle kommentierte er mit den Worten: „Auch wenn wir das dank des milden Winters 2014 schon vergessen haben: Zu Beginn des Jahres 2013 hatten wir mit extremen Witterungsbedingungen zu kämpfen. Dies ist eine wahrscheinliche Erklärung für die vielen Wegeunfälle.“

Die DGUV ist der Spitzenverband der gewerblichen Berufsgenossenschaften und der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand einschließlich der Schüler-Unfallversicherung. Diese sind für über 76 Millionen Versicherte und rund 3,8 Millionen Unternehmen sowie Institutionen zuständig. In den genannten Zahlen nicht berücksichtigt ist die landwirtschaftliche Unfallversicherung, die über 1,6 Millionen Mitgliedsunternehmen mit rund einer Million versicherten Arbeitnehmern betreut. **lp** ■

FRBW.

Franz-Röhr-Bildungswerk e.V.

WEITERBILDUNG
ENGAGIERT & KOMPETENT

„Tarifverhandlungen" an historischem Ort

Bild: © arsdigital-fotolia.com

Schon manch wichtige Entscheidung dürfte auf der Terrasse der Villa La Colina in Cadenabbia am Comer See gefällt worden sein. Freilich von einer anderen Person als heute. Die Villa La Colina war das Sommerdomizil Konrad Adenauers, des ersten deutschen Bundeskanzlers. Welches Mitglied einer Tarifkommission, egal ob Arbeitnehmer- oder Arbeitgebervertreter, träumt nicht davon, die nächsten Tarifverhandlungen in der Sonne Italiens mit Blick auf den malerischen Lago di Como zu führen? Für die Teilnehmer unseres diesjährigen Italien-Seminars wurde dieser Traum wahr. Sie wurden nicht nur in die Materie des allgemeinen und besonderen Tarifrechts eingeführt, sondern durften selbst in einem Rollenspiel Tarifverhandlungen führen. Bereichert wurde unser Seminar durch die Kamingespräche mit dem Bundesvorsitzenden der CGB-CDA-Arbeitsgemeinschaft, Peter Rudolph.

[SEMINARE]

Herbst / Winter 2014

Die Kunst der Rede

Bild: © arsdigital-fotolia.com

„Glaube versetzt Berge," jeder kennt diesen Spruch. Bereits Aristoteles wusste aber, zu berichten: „Redekunst ist die Kunst, Glauben zu erwecken!" Bevor wir andere Menschen dazu bewegen, unseren Ideen zu folgen, müssen wir sie von unseren Idealen in Gesprächen, Vorträgen und Reden überzeugen. Aber nicht jeder ist ein Geborener Redner. Doch jeder kann es lernen! Den Beweis treten wir mit unserem Grundlagen- seminar „Rhetorik" (Rhetorik in der berieblichen Praxis - Stufe 1.1.) vom 17. bis 18.10.2014 in Bad Brückenau an. Natürlich hoffen wir, dass es unseren Teilnehmern am Ende anders ergehen wird, als es bei Ernst Ferstl heißt: „Manche Leute haben einen unwiderstehlichen Trieb, alles, was nicht der Rede wert ist, in unzählige Worte zu verpacken."

Hintergrundbild: © arsdigital-fotolia.com

FRBW
Franz-Röhr-Bildungswerk e.V.

Grabenstraße 95
47057 Duisburg

Fon 0203 39 34 19 95
Fax 0203 39 34 19 96

info@frbw.de
www.frbw.de

IMPRESSUM

DGZ
Deutsche Gewerkschafts-Zeitung

Magazin der
Christlichen Gewerkschaften

Herausgeber
Christliche Gewerkschaft Metall
f.d. gf. HV Adalbert Ewen
Jahnstraße 12
70597 Stuttgart
Tel. 0711 2484788-0
Fax 0711 2484788-21
info@cgm.de
www.cgm.de

Redaktion
Carolin Hänßler (cah), Adalbert Ewen (ewe), Reinhardt Schiller (ril), Marina Porrmann (por), Dr. Dieter Leopold (lp)

Monica Wüllner (wü), rechtlich f. Inhalt verantwortlich

Vertrieb
Susanne Schmid

Redaktionsschluss
7. August 2014

Anschrift der Redaktion
DGZ-Magazin
Postfach 70 01 51
70571 Stuttgart
Tel. 0711 2484788-18
Fax 0711 2484788-21
www.gewerkschaftszeitung.org
dgz@gewerkschaftszeitung.org

ISSN 1434-1581

Gestaltung
südflügel gmbh werbeagentur
Schillerstraße 21
73033 Göppingen
www.suedfluegel.com

Druck
Bechtel Druck GmbH & Co. KG
Hans-Zinser-Straße 6
73061 Ebersbach/Fils
www.bechtel-druck.de

Fotos
DGZ-Redaktion
www.fotolia.de
Titelbild: Brad Pict I fotolia.com

Erscheinung
Die DGZ erscheint zweimonatlich im Eigenverlag der Christlichen Gewerkschaft Metall, Stuttgart. Der Bezugspreis beträgt jährlich 12 Euro zzgl. Zustellgebühr. (Für Mitglieder im Mitgliedsbeitrag enthalten.)

Für unverlangt eingesandte Manuskripte wird keine Gewähr übernommen.

[SEMINARE]

September

03.09.2014	Betriebsverfassungsrecht - Grundlagen - Wahlvorstandsschulung Schwerbehindertenvertreter/innen	SAARBRÜCKEN	BR
08.09.2014 - 12.09.2014	Betriebsverfassungsrechtliche Schwerpunktthemen II - Gewusst Wie?! Vermeidung fehlerhafter BR-Arbeit	CUXHAVEN - Hotel Seelust	BR
08.09.2014 - 12.09.2014	Mobbing am Arbeitsplatz - Kranke Arbeitsverhältnisse und ihre Folgen	CUXHAVEN - Hotel Seelust	BR / BU & VK
17.09.2014 - 19.09.2014	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - Stufe I	WESSELING Bildungszentrum Schloss Eichholz	BU & VK
22.09.2014 - 26.09.2014	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - Stufe I	KIRKEL Bildungsstätte d. Arbeitskammer	BR / BU & VK
28.09.2014 - 02.10.2014	Rente oder Altersarmut?	WANGEROOGE - Gästehaus Germania	BR / BU & VK

Oktober

06.10.2014 - 08.10.2014	Arbeitsrecht - Zusammenschau der wichtigsten Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit	RAMADA Hotel Friedrichroda	BR
13.10.2014 - 17.10.2014	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - Stufe I	KIRKEL Bildungsstätte d. Arbeitskammer	BR / BU & VK
17.10.2014 - 18.10.2014	Rhetorik in der betrieblichen Praxis - Stufe 1.1.	BAD BRÜCKENAU Hotel zur Mühl	BU & VK
20.10.2014 - 24.10.2014	Gesprächs und Verhandlungsführung in der betrieblichen Praxis Teil I. Die souveräne Argumentation in Gesprächen.	ROTENBURG a. d. FULDA Göbel's Hotel Rodenberg	BR
20.10.2014 - 24.10.2014	Tarifpolitik, Tarifrecht, Tarifverträge und Auswirkung auf Gesellschaft, Betrieb und Beschäftigte	HAMBURG Ramada Hotel	BR
23.10.2014 - 25.10.2014	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - Stufe II	Waldhotel Forsthof	BU & VK
27.10.2014 - 31.10.2014	JUGENDSEMINAR - Leben in Hamburg	HAMBURG A&O Hamburg City	BU & VK

November

03.11.2014 - 07.11.2014	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - Stufe I	KIRKEL Bildungsstätte d. Arbeitskammer	BR / BU & VK
24.11.2014 - 28.11.2014	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - Stufe I	Bildungszentrum Hambachtal	BR / BU & VK
27.11.2014 - 29.11.2014	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - Stufe II	Waldhotel Forsthof	BU & VK
27.11.2014 - 29.11.2014	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - Stufe I	Berggasthof Höchsten	BU & VK

Dezember

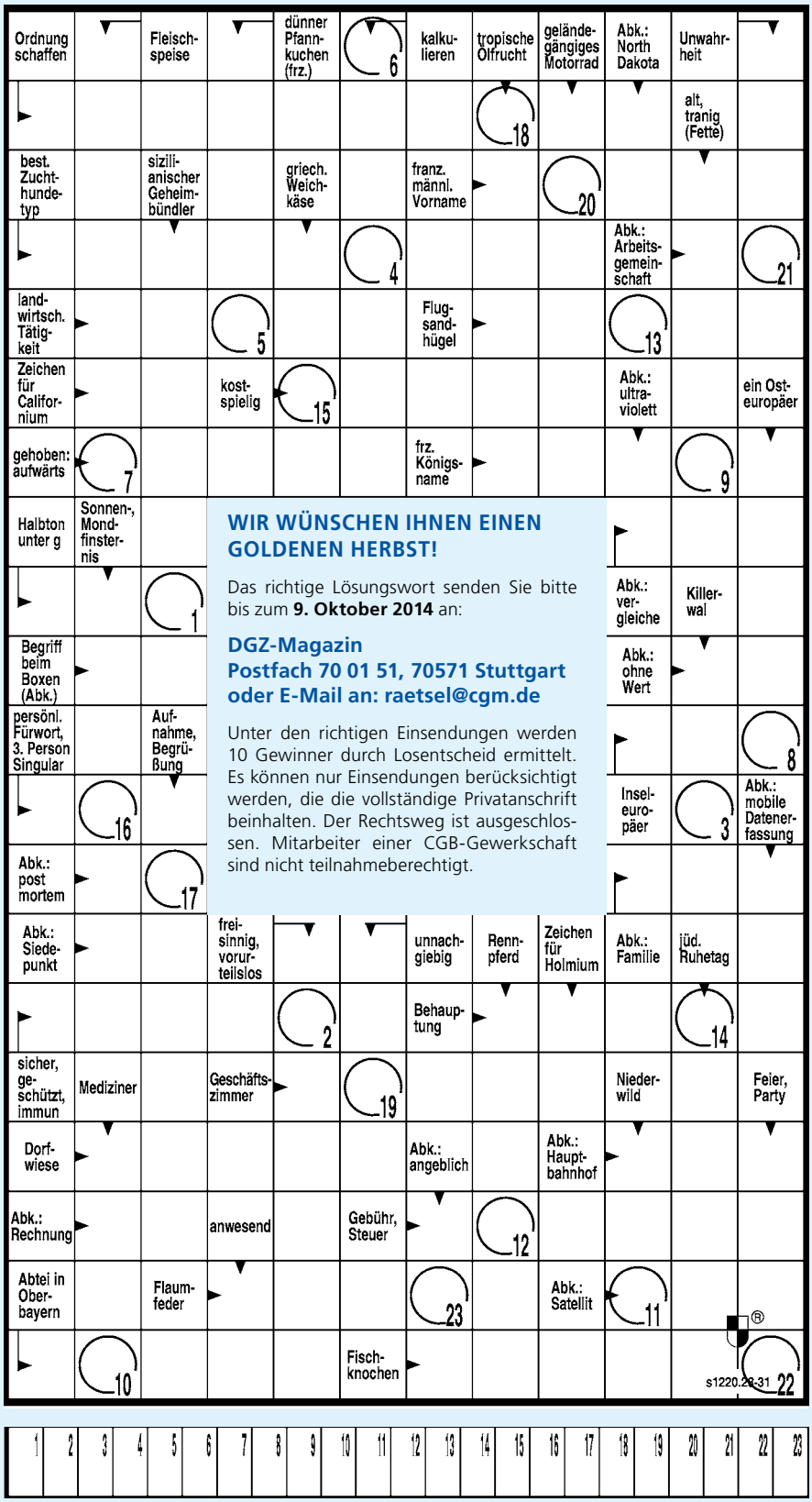
04.12.2014 - 06.12.2014	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - Stufe II	Berggasthof Höchsten	BU & VK
05.12.2014 - 06.12.2014	Lebendige Demokratie beginnt am Arbeitsplatz - Stufe 1.1.	SCHWEINFURT Kolping Hotel	BU & VK

BR - für Betriebsräte | BU - für Bildungsurlauber | VK - für Vertrauenskörper

Franz-Röhr-Bildungswerk e.V.
FRBW

Alle Anmeldeunterlagen finden Sie bequem & einfach unter:

www.FRBW.de



WIR WÜNSCHEN IHNEN EINEN GOLDENEN HERBST!

Das richtige Lösungswort senden Sie bitte bis zum **9. Oktober 2014** an:

DGZ-Magazin
Postfach 70 01 51, 70571 Stuttgart
oder E-Mail an: raetsel@cgm.de

Unter den richtigen Einsendungen werden 10 Gewinner durch Losentscheid ermittelt. Es können nur Einsendungen berücksichtigt werden, die die vollständige Privatanschrift beinhalten. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Mitarbeiter einer CGB-Gewerkschaft sind nicht teilnahmeberechtigt.

MAIL AN ...

IHRE ANSPRECHPARTNERIN RUND UM DIE DGZ:

Carolin Hänßler
dgz@gewerkschaftszeitung.org

Senden Sie uns Ihre Inhalte, Bilder, Texte, Kritik & Lob ... Unser „Postfach" ist immer für Sie geöffnet.

Redaktionsschluss für die nächste Ausgabe: **9. Oktober 2014**

MITGLIEDSCHAFT

Sie wollen Näheres über die Leistungen der CGM wissen oder Mitglied bei uns werden? Unter:

www.cgm.de

können Sie sich online informieren. Dort finden Sie ebenso einen Leistungsvergleich. Natürlich stehen Ihnen aber auch unsere Geschäftsstellen für persönliche Auskunft zur Verfügung.