



Lohn:
Lohnuntergrenzen müssen sein

Gewerkschaftspluralismus:
Über die Schwierigkeit,
ein christlicher Gewerkschafter zu sein

Europa:
Europa wächst aus Krisen
Warum ein Mehr an Europa notwendig ist

DAZ in neuem Design

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

was halte ich hier in der Hand? Diese Frage wird sich der eine oder die andere gestellt haben, als die neue DAZ im Briefkasten lag. Ist das die Mitgliederzeitschrift der DHV – Die Berufsgewerkschaft e.V.? Ja, sie ist es. Aber wir haben unser Design grundlegend verändert.



Die DAZ wird ab dem kommenden Jahr nur noch quartalsweise mit vier Ausgaben jährlich erscheinen. Wir werden jährlich zusätzlich acht Ausgaben eines vierseitigen Newsletters herausgeben. Diesen werden wir als Online-Informationssdienst zur Verfügung stel-

len. Wir haben uns zu dieser Umstellung entschlossen, damit wir aktueller und flexibler auf brennende gewerkschaftliche Themen reagieren können. Außerdem besteht über diesen Weg die Möglichkeit, dass die DHV ihre Botschaften breiter streuen kann und so mehr Widerhall findet.

Ein turbulentes Jahr 2011 neigt sich dem Ende zu. Für unsere DHV hat das Jahr 2011 Licht und Schatten mit sich gebracht. Wir haben zahlreiche Herausforderungen zu bewältigen gehabt, tarifpolitisch, aber auch in vielen Betrieben. Ausgelöst durch die Turbulenzen auf den Geldmärkten standen oder stehen in zahlreichen Unternehmen Umstrukturierungen an. Damit werden viele tausende Arbeitsplätze bedroht. Ob in der gesetzlichen Krankenversicherung, im Handel oder bei den Privatversicherern, diese Botschaften machten in den vergangenen Monaten vor keiner Branche halt.

Auch in unserer Gewerkschaft DHV hat es einige Veränderungen gegeben. Diese mögen manchem gewöhnungsbedürftig sein. Doch Veränderungen sind notwendig, will die Gewerkschaft DHV eine erfolgreiche Zukunft haben. Ziehen wir insgesamt Bilanz über das Jahr 2011, so können wir am Ende zufrieden sein, mit dem was wir erreicht haben.

Jetzt steht Heilig Abend vor der Tür. Die Weihnachtszeit ist eine Zeit, um sich zu besinnen, um Ruhe und Einkehr zu finden. Doch es fällt schwer sich zu besinnen, wenn die jährliche vorweihnachtliche Hektik ausbricht und der Kommerz vom Wesentlichen ablenkt. Was bedeu-

tet Weihnachten wirklich? Wir werden unterschiedliche Antworten darauf geben. Der Kapuzinermönch Bruder Paulus Terwitte umschrieb Heilig Abend kürzlich wie folgt: „Die Reichen sind eingeladen da zu sein, wo das Licht für die Armen leuchtet, das ist Heilig Abend.“

Ich wünsche Ihnen und Ihren Familien ganz in diesem Sinne ein frohes und besinnliches Weihnachtsfest. Für das Jahr 2012 wünsche ich Ihnen viel Kraft, Gesundheit, Erfolg und alles Gute.

Ihr

DAZ Deutsche Angestellten Zeitung

Inhalt

Zum Geleit	2
Tarifarbeit	3
Europa	4–5
Lohn	6–7
Gewerkschaftsarbeit	8–10
Gewerkschaftspluralismus	11
Sozialversicherung	12–14
Arbeitsmarkt	15
Bildung	16
Aktuelle Rechtssprechung	17
medsonet	18
Conterm	19
CGB	20–21
Impressum	21
Blätter für Junge Kaufleute	22
Aktionärsvereinigung	23
Seminartermine/Tarifabschlüsse	24

Reallöhne sollen in 2012 steigen

Der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung prognostiziert für das Jahr 2012 eine Steigerung der Reallöhne. Nach ihrer Schätzung könnten die Stundenlöhne effektiv um 2,7 Prozent steigen, während die Inflation für 2012 auf 1,9 Prozent geschätzt wird. Damit stiegen die Löhne nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen inflationsbereinigt um 0,8 Prozent. Diese Entwicklung ist erfreulich, denn in der vergangenen Dekade sind die Reallöhne nur in zwei Jahren tatsächlich gestiegen.

Die Prognose berücksichtigt eine Komponente, die die Reallohnentwicklung in der Vergangenheit regelmäßig negativ beeinflusst hat. Ent-

gelttarifabschlüsse enthalten heute oftmals Einmalzahlungen, die nicht tabellenwirksam sind. Außerdem werden Entgelttarifverträge heute regelmäßig mit Laufzeiten von deutlich mehr als einem Jahr abgeschlossen. Die Einmalzahlung wirkt sich dann in der Reallohnentwicklung nur für ein Jahr aus. Im Gegensatz dazu werden lineare prozentuale Erhöhungen tabellenwirksam und sind damit nachhaltig.

Die Einmalzahlungen sind in der Prognose berücksichtigt. Somit ist es zu früh von einer Trendumkehr zu reden, nur weil für 2011 und prognostiziert 2012 mit den Gehaltserhöhungen auch tatsächlich mehr Geld beim Arbeitnehmer ankommt.

gs ■

Gehaltstarifverhandlungen KKH-Allianz

Am 02.11.2011 und am 24.11.2011 fanden in Hannover die ersten Verhandlungsrunden zur Gehaltstarifrunde 2011/2012 bei der KKH-Allianz statt. Die DHV-Tarifkommission erläuterte ihre Gehaltsforderung: **Eine lineare Gehaltserhöhung von 4% für 12 Monate!**

Dass die KKH-Allianz mit Zuversicht in das Jahr 2012 geht, hat sie entscheidend dem Einsatz ihrer Beschäftigten zu verdanken. Die Gehaltsforderung ist auch wegen der allgemeinen Teuerungsrate in 2011 und den Inflationsaussichten für 2012 berechtigt. Die Arbeitgeberseite will die Gehaltstarifrunde mit der Verhandlung über eine neue Gehaltstabelle verknüpfen. Die DHV-Tarifkommission betrachtet das skeptisch. Die Verhandlung einer neuen Gehaltstabelle muss mit besonderer Sorgfalt geführt werden. Denn diese muss nicht nur im Einklang mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gebracht werden. Sie muss auch das bisherige Gehaltsniveau der Beschäftigten sichern und die gleichen Entwicklungsperspektiven wie die bisherige, nach Lebensalter gestaffelte Gehaltstabelle bieten. Ist das in Einklang zu bringen mit der Erwartung der Beschäftigten, möglichst noch in diesem Jahr zu einem Gehaltstarifabschluss zu

kommen? Die DHV-Tarifkommission hat deshalb deutlich gemacht, dass für sie die Priorität in den Gehaltstarifverhandlungen liegt und diese nicht mit anderen Themen überfrachtet werden dürfen.

Die Tarifverhandlungen werden am 08.12.2011 und am 19.12.2011 fortgesetzt.

rö ■

Tarifverhandlungen BARMER GEK

Am 03.11.2011 fand in Wuppertal eine weitere Verhandlungsrunde zwischen BARMER GEK und DHV statt. Ein Schwerpunkt war der neue Altersteilzeitvertrag. Durch die voreilige Veröffentlichung der Gewerkschaft verdi wurde der Eindruck erweckt, dass bei diesem für die Beschäftigten wichtigen Thema alles in trockenen Tüchern sei. Das ist leider noch nicht der Fall.

Die Arbeitgeberseite will einen Nettobetrag von 80 % tarifieren. Die DHV Verhandlungskommission fordert eine höhere Tarifierung. Auch bezüglich des geforderten Anspruchs auf Altersteilzeit für Beschäftigte ab 59 Jahren gibt es auf Arbeitgeberseite noch die Sorge, dass die Funktionsfähigkeit von wichtigen Bereichen beeinträch-

Versicherungstarifrunde 2011

Am 16.11.2011 tagte in Köln die DHV-Tarifkommission für das private Versicherungsgewerbe zur Vorbereitung der Tarifrunde 2012.

Im Juli 2011 wurde nach einer harten Tarifauseinandersetzung eine Einigung über den Gehaltstarifvertrag erzielt. Diese Gehaltstarifrunde wurde durch die Arbeitgeberforderungen nach Ausweitung der Niedriglohngruppen A und B sowie nach der Verlängerung der sachgrundlosen Befristungsmöglichkeit über 2 Jahre hinaus belastet. Die Arbeitgeber konnten sich letztendlich nicht durchsetzen. Vereinbart wurde aber eine Verhandlungsverpflichtung über die Zukunftsfähigkeit der Tarifverträge im privaten Versicherungsgewerbe.

Die Verhandlungen beginnen im Januar 2012. Die DHV geht mit dem Ziel in die Verhandlungen, die Attraktivität der Arbeitsbedingungen im privaten Versicherungsgewerbe zu steigern. Der Kampf um die weniger werdenden Fachkräfte ist voll entbrannt. Um auf dem Markt weiter zu bestehen, müssen die Versicherungsunternehmen ihren Beschäftigten viel bieten. Dazu gehören vor allem gute Tarifverträge.

rö ■

tigt sein könnte, wenn eine nicht unerhebliche Zahl von Beschäftigten ab 59 Jahren den Anspruch auf Altersteilzeit geltend machen würde. Die DHV teilt diese Befürchtungen nicht. Bereits früher war bei der BARMER und der GEK der Anspruch auf Altersteilzeit für Beschäftigte ab 59 Jahren tarifiert gewesen. Die Funktionsfähigkeit der vielen Arbeitsbereiche war dennoch stets gewährleistet. Weiteres Thema war die Verhandlung einer neuen Alters- und Hinterbliebenenversorgung für Beschäftigte, die ab 01.01.2012 bei der BARMER GEK beginnen. Für die bisherigen Beschäftigten der BARMER ändert sich nichts, ihre Alters- und Hinterbliebenenversorgung wird gemäß der alten Anlage 7 EKT weitergeführt. Die Verhandlungen werden am 15. Dezember 2011 in Wuppertal fortgesetzt.

Europa wächst aus Krisen

In der Europäischen Union wird fieberhaft daran gearbeitet, Konzepte zu entwickeln, die den Euro, so stabil hält, wie er aktuell noch ist. Fast wöchentlich treffen sich die Staats- und Regierungschefs der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, um über Milliardenbürgschaften, Rettungsschirme oder Eurobonds zu beraten und zu beschließen. Es ist nicht damit zu rechnen, dass diese Dichte von Tagungen, Sitzungen und Gipfeltreffen in absehbarer Zeit abnimmt.

Doch worüber wird eigentlich beraten? Die Staats- und Regierungschefs haben zwei Aufgaben zu lösen. Zum einen sind akute Zahlungsengpässe einiger Mitgliedsstaaten zu überbrücken, zum zweiten ist dafür Sorge zu tragen, dass die Staatshaushalte der Mitgliedsstaaten neu aufgestellt werden, damit zukünftig keine Zahlungsunfähigkeit eintritt.

Lange haben Ökonomen geglaubt: eine Staatsinsolvenz kann es nicht geben. Sie haben sich geirrt. Im Falle von Griechenland wird deutlich, dass der Staat nicht über genügend Einkünfte verfügt, um seinen finanziellen Verpflichtungen nachzukommen. Es ist ein strukturelles Defizit. Es ist Sparen angesagt, aber das reicht nicht. Es ist genauso dafür zu sorgen, dass die Einnahmeseite des Landes strukturell verbessert wird, zum Beispiel durch höhere Steuereinnahmen. Um diese erzielen zu können, bedarf es aber eines kräftigen Wirtschaftswachstums.

Dies zeigt, dass eine kurzfristige Bewältigung der Krise nicht zu erwarten ist. Erstens greifen politische Sparbeschlüsse zum Teil erst Jahre später, zweitens helfen Maßnahmen zur Wirtschaftsförderung in der Regel nicht sofort und drittens kann ein Staat nur dann Maßnahmen zur Wirtschaftsförderung finanzieren, wenn Geld im Haushalt dafür bereit steht. Im Falle Griechenlands wird dieser Teufelskreislauf deshalb nur langfristig und mit flankierenden Maßnahmen der Europäischen Union erfolgreich bewältigt werden können.

Die Eurokrise betrifft auch andere Euro-Staaten. Italien oder Spanien werden genannt. In beiden Ländern liegen die Probleme anders als in Griechenland. Italien verfügt über eine solide Wirtschaftskraft. Norditalien gehört nach wie vor zu den stärksten Wirtschaftsregionen der gesamten Europäischen Union. Nur der italienische Staat hat über viele Jahre



hinweg nicht verantwortungsvoll gewirtschaftet. Wer zu lange über seine Verhältnisse lebt, der gerät in die Krise. Im Fall Italiens kann durch Haushaltsdisziplin die Zahlungsfähigkeit wieder hergestellt werden.

Es wird über viele Instrumente diskutiert. Doch wie diese funktionieren, das wird von den Menschen kaum oder gar nicht begriffen. Eine Umfrage des Institutes für Demoskopie Allensbach ergab, dass 70 Prozent der Bundesbürger nicht verstehen, was in der Europapolitik beschlossen wird. Selbst zwei Drittel der Bundesbürger mit höherer Schulbildung erklären, dass sie der Europapolitik nicht folgen

können. Diese Zahlen sind bedenklich, denn sie können schnell dazu führen, dass die Akzeptanz für politisches Handeln verloren geht.

In Brüssel und Berlin wird mit Zahlen jongliert, die für den Normalsterblichen nicht fassbar sind. Mit 560 Milliarden Euro haftet die Bundesrepublik Deutschland. Für alle Eurostaaten zusammen ist eine Summe von über einer Billion Euro (1.000.000.000.000) geplant. Bei solchen Zahlen gehen die Maßstäbe verloren. Der Bürger distanzisiert sich. Das ist die zweite große Gefahr an Akzeptanzverlust.

Die Eurokrise ist deshalb auch eine politische Krise. In den Mitgliedsstaaten stellt eine strenge Haushaltsdisziplin die Regierungen vor große Herausforderungen. Dabei spielt es keine Rolle, ob bürgerliche Parteien oder Sozialdemokraten regieren. In Griechenland ist jüngst ein sozialdemokratischer Ministerpräsident gescheitert. In Spanien wurde ebenfalls eine sozialistische Regierung abgewählt und in Italien hat man den konservativen Berlusconi zum Rücktritt gezwungen. Die neuen Regierungen werden von Wirtschaftsfachleuten angeführt. In Italien und Griechenland versucht man mit einem breiten Parteienbündnis notwendige Beschlüsse durchzusetzen und die Bevölkerung mitzunehmen.

Schließlich ist zu beobachten, dass die Bürger in allen Mitgliedsstaaten mitzunehmen sind. Regierungshandeln gegen den Willen der Bürger, die auf die Straße gehen, das wird nicht funktionieren. In den kommenden Monaten werden die Staats- und Regierungschefs deshalb mehr zu tun haben, als in Brüssel zu tagen. Sie werden um Vertrauen bei den Menschen werben und uns ihr Handeln erklären müssen. Das wird nur gelingen, wenn die Menschen auch verstehen, was zur Sicherung unserer Wahrung beschlossen wird.

Gunter Smits ■

Warum ein Mehr an Europa nötig ist

In der Krise um den Euro wird leidenschaftlich darum gestritten, ob es einer Vertiefung der Europäischen Union bedarf, oder ob die Nationalstaaten Kompetenzen zurückerhalten müssen. Die Antwort ist einfach und klar. Nur mit einem weiteren Schritt für ein Mehr an Europa, wird es langfristig gelingen, die Haushaltsrisiken mancher EU-Mitgliedstaaten zu minimieren und zu einer nachhaltigen Politik des Staatsschuldenabbaus zu kommen.

Die Eurokrise zeigt, dass die Instrumente, die in den 90er Jahren, federführend durch den damaligen deutschen Finanzminister Theo Waigel, durchgesetzt worden sind, um den Euro als eine stabile Leitwährung in der Welt zu etablieren, nicht ausreichen. Damals verständigte man sich auf Sanktionen gegen Mitgliedsstaaten, wenn diese keine Haushaltsdisziplin übten. Gegen den Euro-Stabilitätspakt haben seitdem zahlreiche Mitgliedsstaaten verstoßen. Insgesamt sind über 60 Verletzungsverfahren in zehn Jahren bekannt geworden. Ernsthafte Sanktionen hat die EU-Kommission

dennoch nicht durchgesetzt. Denn in das Haushaltsrecht der Mitgliedsstaaten kann die Europäische Union nicht eingreifen. Und auch Klagerecht gegen Mitgliedsstaaten, die gegen den Stabilitätspakt verstoßen, ist bislang nicht vertraglich vereinbart.

Die Europäische Union ist deshalb weiterzuentwickeln. Es ist ein Modell auszuarbeiten, mit dem das Haushaltsrecht der Mitgliedsstaaten durch die Europäische Union beeinflussbar wird. Dabei ist auf die demokratische Legitimation zu achten. Eine Kommission aus Regierungsvertretern aus den Mitgliedsstaaten kann dafür nicht die richtige Antwort sein. Eine

solche neue Kommission entspräche nicht dem Geiste der Europäischen Union. Denn die Hüterin der Verträge ist nach wie vor die EU-Kommission. Und diese ist dem Europäischen Parlament verpflichtet, dem einzigen durch Wahlen legitimierten Organ der Bürger Europas.

Eine solche Kompetenzverlagerung ist nur durch die Änderung der Verträge zu erreichen und muss zügig angegangen werden. Deshalb ist die Initiative von Frankreich und Deutschland zu unterstützen. Mahnungen, dass derartige Vertragsänderungen nicht von allen EU-Mitgliedsstaaten mitgetragen werden könnten und deshalb zu verwerfen seien, sollten zwar ernst genommen werden. Aber ohne neue Kompe-

päischen Sozialfonds Regionen und Mitgliedsstaaten in Europa in erheblichem Maße. Diese Förderinstrumente sind enger als bisher mit einer Haushaltspolitik und Haushaltskontrolle der Mitgliedsstaaten zu verzahnen. Es ist überdies über weitergehende Rahmenrechte in der Sozialpolitik und der Steuerpolitik zu verhandeln. Denn Steuerpolitik, Arbeitsmarktpolitik oder Regelungen zum Renteneintrittsalter sind wesentliche Bestandteile einer erfolgreichen Wirtschaftspolitik.

Zu den weitergehenden Themenfeldern liegt die Kompetenz schon heute bei der EU-Kommission und dem Europäischen Parlament. Deshalb ist eine erfolgreichere Verzahnung der verschiedenen Instrumente für eine erfolg-

reiche Wirtschaftspolitik nur dann zu erreichen, wenn neue Rechte an die EU-Kommission und das Europäische Parlament übertragen werden.

Solche Vertragsänderungen werden gegebenenfalls nicht alle EU-Mitgliedsstaaten mittragen. Doch diese Diskussion ist nicht neu. Mitte der 90er Jahre wurde über ein „Europa der zwei Geschwindigkeiten“ oder ein „Europa der konzentrischen Kreise“ diskutiert. Damals

war es das Schäuble-Lamers-Papier, benannt nach dem ehemaligen CDU Europapolitiker Karl Lamers und dem heutigen Bundesfinanzminister Wolfgang Schäuble, das den Weg aufzeigte, wie die Europäische Union sich vertiefen konnte, ohne dass Befindlichkeiten von Mitgliedsstaaten zu sehr verletzt wurden. Ein solcher Weg wird auch jetzt zu beschreiten sein. Das ergibt sich alleine daraus, dass von den 27 EU-Mitgliedsstaaten nur 17 Staaten auch den Euro als Währung haben. Wir haben demnach schon die zwei oder mehr Geschwindigkeiten.

Gunter Smits ■



© Schlierner - fotolia.com

tenzen für die Europäische Union wird man den Euro langfristig nicht schützen können. Es ist Bundeskanzlerin Merkel zuzustimmen, die kürzlich sagte, dass die deutsche Wiedervereinigung wohl heute noch nicht vollzogen sei, wenn man der Sorge vor langwierigen Zustimmungsverfahren nicht entschlossen entgegengetreten wäre.

Es müssen in diese Vertragsänderungen weitere Elemente aufgenommen werden. Mit einer Fiskalpolitik muss eine Struktur- und Kohäsionspolitik einhergehen. Die Europäische Union fördert schon heute über Strukturfonds, Agrarfonds und den Euro-

Lohnuntergrenzen müssen sein – DHV unterstützt Bestrebungen der CDU

Deutschland führt eine Diskussion über Lohnuntergrenzen. Dazu stellen sich viele Fragen. Wann ist ein Mindestlohn gerecht, was muss ein Mindestlohn leisten, wie hoch muss ein Mindestlohn sein? Auf diese Frage kann es keine Einheitsantwort geben. Die Mechanismen des Arbeitsmarktes können dafür zwar nicht außer Kraft gesetzt werden, doch müssen sie moderiert werden, zum Schutze der Arbeitnehmer. Denn für Beschäftigungsformen an einer Lohnuntergrenze ist der Arbeitsmarkt am größten. Je anspruchsloser die berufliche Tätigkeit ist, desto größer ist das Angebot von Arbeitslosen, die dieser Tätigkeit nachgehen können. Folglich ist der Druck auf die zu zahlenden Löhne um so höher.

Tarifverträge sind das Korrektiv für den Arbeitsmarkt. Sie bilden Solidargemeinschaften und sorgen so dafür, dass Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt nicht gegeneinander ausgespielt werden. Zudem stellen sie eine lohnpolitische Gleichbehandlung der Arbeitnehmer sicher.

Um eine Bemessungsgrundlage eines Mindestlohnes zu schaffen, muss als erstes die Frage beantwortet werden was ein Mindestlohn erreichen soll. Die These, dass man von seinem Lohn leben können muss, ist richtig und deshalb sehr populär, doch wer verbirgt sich hinter dem „man“? Ist es der einzelne Arbeitnehmer, oder ist es seine Familie, die der Mindestlohn ernähren können muss? Der Erzbischof von München und Freising, Reinhard Kardinal Marx, stellte in einem Gastbeitrag für die Frankfurter Allgemeine

Zeitung am 11. November 2011 fest: „Entscheidendes Kriterium für einen Mindestlohn ist also seine Höhe. Demnach ist zu bedenken, dass ein Mindestlohn nur das Auskommen eines Arbeitnehmers, aber unter den heute gegebenen Umständen nicht einer gesamten Familie sicherstellen kann. Insofern muss zur Vermeidung von Armut der Blick auf ein Mindesteinkommen gerichtet werden, das auch

Schließlich ist die geleistete Arbeit des Arbeitnehmers in jedem Fall, d.h. bei jeder Lohnhöhe entbehrlich.

Umgekehrt ist festzustellen, dass ohne eine Untergrenze ein unbegrenzter Arbeitsmarkt geöffnet wird, der die Solidargemeinschaft der arbeitslosen „Niedriglohnkandidaten“ zerschlägt. Der Lohn kann dem Arbeitslosen in diesem Fall durch den Markt diktiert werden, ohne dass der



soziale Transferleistungen enthält, die insbesondere die Situation von Familien berücksichtigen.“

Daraus ergibt sich ein Grundverständnis von Lohnpolitik. Diese kann Sozialpolitik nicht ersetzen. Dies gilt für Mindestlöhne gleichermaßen. Ein Mindestlohn kann staatliche Sozialpolitik nur ergänzen. Dieses Grundverständnis führt dazu, dass das Argument „ein zu hoch festgelegter Mindestlohn vernichtet Arbeitsplätze“ falsch und deshalb abzulehnen ist. Wenn ein Arbeitsplatz ersatzlos wegfallen kann, weil der Lohn zu hoch ist, dann handelt es sich bei einem vermeintlich adäquaten Lohn um Sozialpolitik und nicht um Lohnpolitik.

Arbeitslose eine Möglichkeit hat, sich diesem Diktat zu entziehen. Das Sozialstaatsprinzip wird damit unterwandert, ja ausgehöhlt.

Christliche Soziallehre geht vom Leistungsbezug des Lohnes aus. Folglich muss derjenige, der arbeitet auch mehr Geld zur Verfügung haben, als derjenige, der nicht arbeitet, das sog. Lohnabstandsgebot. Derjenige, der nicht arbeitet hat als Alleinstehender ein sächliches Existenzminimum von 7.896 € im Jahr, oder 658 € im Monat. Bei Ehepaaren liegt dieser Betrag bei 13.272 € im Jahr oder 1.106 € im Monat (vgl. VIII. Existenzminimumsbericht der Bundesregierung, BT-Drs. 17/5550 vom 30.05.2011).

Neue Aufsichtsrätin bei eurotrade

Der DHV-Landesverband Bayern gratuliert seiner Kollegin Patrizia D'Angelo-Arzt zur Wahl in den Aufsichtsrat der M eurotrade. In seinem Glückwunschsreiben betonte der Landesvorsitzende Ralf Holten, dass Frau D'Angelo-Arzt nun in vielerlei Hinsicht Tag für Tag mit



Patrizia D'Angelo-Arzt

Problemen und Entwicklungen gefordert sein werde, insbesondere ihre Einschätzung zur Zukunft der Gesellschaft im Konzernverbund mit der Flughafen München GmbH. Holten dankte für die erfolgreiche Arbeit in den vergangenen Jahren und das Engagement, mit dem sich Kollegin D'Angelo-Arzt den Herausforderungen stellen wolle. Für die Arbeit im Aufsichtsrat bot Holten die volle Unterstützung der DHV an.

„Bei meinen Kolleginnen und Kollegen der Firma eurotrade möchte ich mich für ihr Vertrauen herzlichst bedanken und werde versuchen, in meinem neuen Amt ihre Interessen und Rechte bestmöglich zu vertreten“ erwiderte darauf Patrizia D'Angelo-Arzt.

Bezirkstagung Südwest- und Südwestfalen-Hohenzollern

Am 15.10.2011 fand die Bezirkstagung Südwest- und Südwestfalen im traditionellen Tagungsort Thiergarten statt. Bezirksvorsitzender Albert Breuning (Balingen) konnte als Redner den DHV-Bundesvorsitzenden Gunter Smits begrüßen, der einen interessanten Vortrag zum Thema „DHV 2011 – Neue Herausforderungen an faire Arbeitsbedingungen!“ hielt.

Smits ging zunächst auf verschiedene Themenfelder der Tarifpolitik ein und erläuterte z.B. den Tarifabschluss für Dienstleistungsunternehmen der Branche Instore und Logistik Services (ILS). Dieser bringt für die Beschäftigten in den untersten Entgeltgruppen zwar eine Entgeltsteigerung von ca. 20 Prozent, auch wenn damit lediglich ein unterster Lohn von 6,50 Euro in der Stunde erreicht wird. Das zeigt, dass es im Niedriglohnsegment noch ein langer Weg zu existenzsichernden Einkommen ist. Außerdem ist es besser, Entgelthöhen in Tarifverträgen zu vereinbaren als sie der Willkür der Arbeitgeber zu überlassen, oder – noch schlimmer – die Beschäftigten einem Lohndumping durch Werkverträge auszuliefern.

Neben der Leiharbeit wurde die Textilreinigungsbranche angesprochen, in der die DHV als bun-

desweiter Tarifpartner mit dem Arbeitgeberverband TATEX Flächentarifverträge abschließt. In diesem Segment soll unter Federführung des Bundesministeriums der Finanzen zusammen mit den Gewerkschaften DHV und IG Metall ein Bündnis gegen Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung in der Textilreinigung innerhalb der nächsten Monate vereinbart werden.

All diese Bemühungen zeigen auf, dass es in Deutschland nach wie vor trotz des überall vorhandenen Fachkräftemangels Lohnbereiche gibt, in denen man seinen Lebensunterhalt nicht verdienen kann. Insofern muss auch die DHV selbstkritisch hinterfragen, ob die bisherige skeptische Haltung zu einem Mindestlohn revidiert werden soll.

Anschließend referierte Hans Lutz aus Ravensburg zum Thema „Eurosituation“. Zwei seiner Kernaussagen: „Wir brauchen den Euro als starke Währung zwischen dem amerikanischen Dollar und dem chinesischen Yuan“, sowie die Aussage „Wir sollten anderen Ländern, die am Boden liegen genauso helfen, wie man uns seinerseits (Marshallplan) geholfen hat“, führten zu einer lebhaften Diskussion.

Markus Werner ■



Teilnehmer der Herbsttagung 2011

DHV Hauptvorstand und Aufsichtsrat tagten in Südbaden

Vom 7. bis 10. November tagten in Lörrach und Wehr die Führungsgremien Hauptvorstand und Aufsichtsrat.

In einem Pressegespräch begrüßte DHV-Bundesvorsitzender Gunter Smits (Hamburg) den jetzt von der CDU eingeschlagenen Weg einer

verbindlichen branchenbezogenen Lohnuntergrenze, die von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt und auf dem Verordnungswege umzusetzen ist. Die soziale Absicherung der Beschäftigten durch eine adäquate Lohn- und Einkommensuntergrenze ist auch im Hinblick auf die sich abzeichnende Altersarmut ein notwendiger Baustein, um diese abzumildern.

Die Überlegung und Diskussion innerhalb der CDU, die die Würde der Arbeit auch in einer Bezahlung sieht, bei Vollzeitbeschäftigung den Lebensunterhalt sichert, ohne auf staatliche Unterstützung angewiesen zu sein, ist ein Gedanke, dem sich auch die DHV verpflichtet sieht.



Der Hauptvorstand vor dem DHV-Gebäude in Lörrach: (v.l.): Henning Röders, Anne Kiesow, Achim Bondzio, Gunter Smits, Rudolf Volz, Jörg Hebsacker

Bezirkstagung Nordbaden

Am 26.11.2011 fand im badischen Bühl eine Tagung des Bezirks Nordbaden statt. Thematisiert wurde vom nordbadischen Bezirksgeschäftsführer Martin Steiner nach seinem Bericht über das letzte Jahr das vielen Mitgliedern als schwierig empfundene Miteinander der christlichen Gewerkschaften mit den Gewerkschaften des DGB, so z.B. die hässlichen Pressekampagnen gegenüber der DHV. Er wünsche sich stattdessen ein partnerschaftliches Miteinander und die gegenseitige Akzeptanz der aktiven Gewerkschaften im Interesse der zu vertretenden Arbeitnehmer. Die vom DGB ausgehenden Grabenkämpfe innerhalb der Arbeitnehmerschaft schwächen nach seiner Meinung deren Interessenvertretung erheblich.

Danach stellte Steiner den Gesetzesentwurf zum Beschäftigtendatenschutz der Bundesregierung vor. Heimliche Videoüberwachung, privates Internetsurfen und der gläserne Mitarbeiter waren nur einige Schwerpunkte seiner Ausführungen über die Novellierung des Bundesdaten-

schutzgesetzes, das eigentlich bereits im August 2010 in Kraft treten sollte. Derzeit ist diese – zum Glück – auf unbestimmte Zeit verschoben worden. Nicht nur der CGB, sondern eine breite Mehrheit der angehörten Vereinigungen und Institutionen sprachen sich gegen den vorliegenden Entwurf aus, so dass davon ausgegangen werden kann, dass er in der vorliegenden Form nicht in Kraft treten wird. Der insgesamt handwerklich und auch inhaltlich schwache Entwurf zeigt in vielen Punkten, dass der Arbeitnehmer durch die Novellierung noch gläserner würde als zuvor und nicht zu einer Verbesserung des Datenschutzes der Beschäftigten führt.

Landesverband Hessen verabschiedet Hans-Dieter Schreiner

DHV-Landesgeschäftsführer Hans-Dieter Schreiner hat für sich beschlossen, seine Funktionen in der DHV und im CGB zum 31. Dezember 2011 niederzulegen und aus dem Hauptamt bei der DHV auszuschcheiden. Der Hauptvorstand der DHV und der hessische Landesvorstand verabschiedeten ihn jetzt offiziell im Rahmen einer Landesvorstandssitzung.

Hans-Dieter Schreiner war seit dem 01.01.1976 als hauptamtlicher Geschäftsführer für Hessen tätig. Schon 1977 übernahm er den ehrenamtlichen Vorsitz des DHV-Landesverbandes. Zahlreiche weitere Ehrenämter folgten, bis er schließlich im Jahre 2001 auch den CGB-Landesvorsitz in Hessen übernahm. Die DHV dankt Hans-Dieter Schreiner für diese langjährigen Tätigkeiten und sein unermüdliches Engagement, das über eine „normale“ Berufstätigkeit deutlich hinausging.

Der stellv. Landesvorsitzende und Mitglied des DHV-Aufsichtsrates Heinz Noll hat sich bereit erklärt, den Landesverband kommissarisch zu führen.

Der Hauptvorstand weist darauf hin, dass die Mitgliederbetreuung im Landesverband Hessen durch hauptberufliche Mitarbeiter auch weiterhin sichergestellt ist. Die Zuständigkeit richtet sich nach der Branchenzugehörigkeit der Mitglieder. Für Rückfragen steht die Hauptgeschäftsstelle zur Verfügung.



Personalrätekonferenz in Baden-Württemberg: Die DHV begrüßt das Vorhaben der grün-roten Landesregierung in Baden-Württemberg, die Rechte der Personalvertretungen zu stärken. Bei der jüngsten Personalrätekonferenz am 17. Oktober in Fürstentberg wurden die DHV-Vorstellungen zur Änderung des LPVG erarbeitet. Die Ergebnisse werden in einem Positionspapier zusammengefasst. Die DHV-Vorstellungen werden nun dem Innenministerium übermittelt, welches dazu in nächster Zeit mit allen Gewerkschaften Gespräche führen.

DAK-Bundesbetriebsgruppe: Es ist Zeit, ein Zeichen zu setzen!

Die DAK will 2012 den Zusatzbeitrag abschaffen. Die DAK-Bundesbetriebsgruppe kommentiert diesen begrüßenswerten Schritt:

„Die positive finanzielle Entwicklung verdankt der DAK-Vorstand ihren motivierten Mitarbeitern. Dies hat auch der Vorstand erkannt und bedankt sich in einer Email für diese erstklassige Leistung.“

Wir begrüßen es sehr, dass der DAK-Vorstand unsere Forderung aus dem vergangenen Jahr aufgenommen und Projekte zur Leistungssteuerung initiiert hat. Die Einhaltung des strikten Sparkurses bzw. noch mehr Er-

folg in diesem Bereich setzt jedoch im Höchstmaß engagierte Mitarbeiter voraus.

Der Zusatzbeitrag wird jetzt endlich wieder gestrichen. Mitgliederwachstum heißt die Zauberformel zum Verbessern der durchschnittlichen Verwaltungskosten. Das erklärte Ziel des Vorstandes wird nur mit weiterhin motivierten Kolleginnen und Kollegen erreicht werden können.

Erstklassige Beratung und Kompetenz gibt es nicht für lau. Erstklassige Mitarbeiter verdienen auch erstklassig bezahlt zu werden.

Herr Prof. Rebscher, Herr Modenhauer, es ist Zeit, ein Zeichen zu setzen. Erklären Sie sich ohne Wenn und Aber zum DAK-TV!“

DAK-Regionalbetriebsgruppentagung Südwest in Treis-Karden



Die Teilnehmer der Regionalbetriebsgruppentagung in Nürnberg...

DAK-Regionalbetriebsgruppentagung Region 4 in Nürnberg



... und die Tagungsteilnehmer in Treis-Karden unter Leitung des Bundesbetriebsgruppenvorsitzenden Jörg Steinbrück (hier 1. v. r.)

Vorsitzende der DAK-Regionalbetriebsgruppe Südwest ist Sabine Berg aus Saarbrücken. Sie wurde einstimmig von den Delegierten gewählt. Mit ihr in den Vorstand wurden einstimmig Uwe Fischer aus Frankfurt und Ingo Kirmeß aus Kassel gewählt.

Die Delegierten bestimmten auch die Spitzenkandidaten für die Wahlen zu den Bezirkspersonalräten Betrieb und Vertrieb Südwest. Spitzenkandidatin für den Bereich Betrieb ist Sabine Berg, für den Bereich Vertrieb Ingo Kirmeß aus Kassel.

Einstimmig zum Vorsitzenden der DAK-Regionalbetriebsgruppe der Region 4 wurde Herbert Schauer aus Rosenheim gewählt. Seine Vertreter sind Helmut Zimmerlein aus Augsburg und Roland Kraft aus Heidelberg.

Des weiteren wurden die ersten Spitzenkandidaten für die Bezirkspersonalräte bestimmt:

Betrieb Baden-Württemberg:
Hildegard Kohmann aus Freiburg
Vertrieb Bayern:
Herbert Schauer

DAK-Regionalbetriebsgruppentagung erfolgreich gestartet

Die Bundesbetriebsgruppe DAK hat sich eine neue Regionalgruppenstruktur gegeben. Diese setzt sich aus folgenden Regionen zusammen:

Ost: Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Nord: Hamburg, Schleswig-Holstein, Niedersachsen und Bremen

Südwest: Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland

Region 4: Nordrhein-Westfalen, Baden-Württemberg, Bayern

Ziel dieser neuen Regionalgruppenstruktur ist die Stärkung der DHV-Bundesbetriebsgruppe und eine weitere Verbesserung der Mitgliederbetreuung. Regionale Vertrauensleute sollen in ihren Dienststellen Ansprechpartner für DHV-Mitglieder und interessierte Kolleginnen und Kollegen sein und auf Regionalebene die DHV-Arbeit mitbestimmen. So soll der Bekanntheitsgrad der DHV bei der DAK

gesteigert, die Multiplikatoren motiviert und engagierte Mitglieder gewonnen werden.

Die ersten Regionalbetriebsgruppentagungen in Südwest und Region 4 wurden erfolgreich durchgeführt – siehe nebenstehende Berichte.

Von diesen Regionalbetriebsgruppentagungen ging ein Aufbruchsignal aus, das sich bereits jetzt in weiter steigenden Mitgliederzahlen auswirkt. Weitere Regionalbetriebsgruppentagungen für die Regionen Nord und Ost werden demnächst stattfinden.

Die DAK-Bundesbetriebsgruppe ist mit diesem neuen Konzept auf einem guten Weg. Das ist den vielen engagierten Multiplikatoren zu verdanken!

rö ■

Über die Schwierigkeit, christlicher Gewerkschafter zu sein

Gewerkschaften genießen bei vielen Bürgern kein großes Ansehen. Führt eine Gewerkschaft gar noch das „C“ in ihrem Namen, ist es um ihre öffentliche Wirkung noch schlechter bestellt. Warum?

An christliche Gewerkschaften werden höhere Ansprüche gestellt als an andere Gewerkschaften: sie werden an dem Anspruch des Christentums gemessen, auch wenn ihr christlicher Name keinen religiösen Inhalt hat, sondern den Bezug zur christlichen Soziallehre.

Es geht der christlich-sozialen Gewerkschaft nicht anders als einer christlich-sozialen Partei: Der christliche Anspruch verpflichtet. Er setzt einerseits Grenzen und stellt sie und ihre Mitglieder andererseits vor besondere Herausforderungen. Eine christliche Gewerkschaft kann nicht anders, als z.B. in der Frage der Sonntagsarbeit einen klaren Standpunkt zu vertreten und Arbeitnehmer gegen den Kaufrausch einer Gesellschaft in Schutz zu nehmen. Und sie kann nicht maßlose Ansprüche z.B. in der Tarifarbeit stellen, wenn klar ist, dass die Forderungen betriebswirtschaftlich nicht leistbar sind und damit zu Arbeitsplatzverlusten führen.

Eine christliche Gewerkschaft muss sich entschlossen für die Bewahrung der Schöpfung und die Menschenwürde auch in der Arbeitswelt einsetzen. Sie muss die Interessen von Generationen abwägen und kann daher in der Gegenwart keine unerfüllbaren Forderungen stellen, z.B. in der Rentenpolitik. Und eine christliche Gewerkschaft darf nicht Partikularinteressen verfallen, sondern muss sich am Gemeinwohl orientieren.

Der Mensch soll im Mittelpunkt stehen, sagen christliche Gewerkschafter. Sie meinen damit nicht nur die Gesellschafts- und Gewerkschaftspolitik, sondern auch eine individuelle Betreuung. Mitgefühl und die Bereitschaft, sich die Sorgen anderer zu eigen zu machen; das ist ein Gebot der christlichen Nächstenliebe.

Die Prinzipien der christlichen Soziallehre als der Grundlage ihrer Gewerkschaftsarbeit machen christlichen Gewerkschaften ihre Aufgabe also nicht unbedingt leichter. Wenn sie diese Prin-

zipien gegen mächtige Arbeitgeberverbände, gegen ausbeuterische Arbeitgeber, die Politik, oder häufig auch gegen das Monopol der DGB-Gewerkschaften nicht durchsetzen können, wird ihnen dieses Scheitern als Versagen vorgeworfen.

Prinzipien und Ziele sind aber nicht deshalb falsch, weil sie in der Arbeitswelt derzeit nicht umgesetzt werden können – oder nur teilweise. Deshalb ertragen christliche Gewerkschafter die Anfeindungen, die ihnen in den Betrieben und in der Politik sowie in Funk, Fernsehen und den Printmedien widerfahren. Die christlichen Gewerkschaften sind und bleiben Teil der deutschen Arbeitnehmerbewegung!

Ich bleibe dabei: Wenn es christliche Gewerkschaften nicht gäbe, müssten

sie gegründet werden, denn gewerkschaftlicher Monopolanspruch richtet sich nicht zuletzt gegen deren Mitglieder. Tausende davon sind im Laufe der Zeit zu den christlichen Gewerkschaften gewechselt, weil sie für die Vertretung ihrer Arbeitnehmerinteressen in ihrer ehemaligen Gewerkschaft keine Zukunft mehr sahen. Gewerkschaften ohne Pluralismus führen zu Oligarchie und Monopolen. Das kann in einer pluralistischen Gesellschaftsordnung nicht gut gehen. Die Prinzipien unserer Verfassung müssen auch in der Arbeitswelt gelten.

Jörg Hebsacker
Stellv. CGB-Bundesvorsitzender
und DHV-Ehrenvorsitzender

Eine Reihe von CGB-Gewerkschaftsvorsitzenden schrieben Grußworte für den CGM-Bundesgewerkschaftstag. Sie befassen sich mit grundlegenden Fragen christlicher Gewerkschaften – hier sind einige Zitate:

Willy Schnieders, Kraftfahrergewerkschaft (KFG)

„Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit ihren Familien brauchen auch künftig einen starken und zuverlässigen Anwalt. Die CGM und die Schwestergewerkschaften des CGB sind und bleiben ein Garant dafür, dass christliche und gesellschaftliche Werte in Deutschland und Europa nicht verloren gehen. Die Bundesregierung und alle demokratischen Parteien sind daher dringend aufgerufen, den Gewerkschaftspluralismus zu erhalten.“

Wolfgang Kurz, Hafnarbeitergewerkschaft „Conterm“

„Selbstverständlich sehen auch wir die Probleme, selbstverständlich müssen auch wir Lösungen anbieten. Unsere Lösung ist die Vielfalt und die Freiheit, anders zu denken, die Freiheit, auch gegen den Strom zu schwimmen, wenn wir es für richtig halten. Dies auch dann, wenn es nicht opportun ist. Deutschland braucht freie und unabhängige Gewerkschaften, die in einem fairen Wettbewerb um die beste Vertretung der Arbeitnehmerinteressen miteinander konkurrieren. Nur durch freie Gewerkschaftsvielfalt und ihren Wettbewerb ist soziale Gerechtigkeit ohne Eigeninteressen zu verwirklichen.“

CGB-Bundesvorsitzender Matthäus Strebl

„Es ist unser Wille und unsere Pflicht, die Arbeitswelt im Sinne unserer Ideale und Vorstellungen zu gestalten. Wir als christliche Gewerkschafter sorgen dafür, dass der Mensch nicht nur als Kostenfaktor und Humankapital angesehen wird. Wir alle, sei es als Betriebsräte vor Ort im Betrieb, sei es als aktives Mitglied, arbeiten daran, den Menschen von der Maschine zu unterscheiden und damit Menschlichkeit und Solidarität in unser Arbeitsleben zu bringen. Das ist der Grundstein für bessere Arbeitsbedingungen und mehr Lebensqualität.“

Gunter Smits, DHV-Bundesvorsitzender

„In dieser Zeit ist es von besonderer Bedeutung, dass eine Gewerkschaft über Maßnahmen diskutiert, wie die Arbeitsbedingungen in ihrer Branche verbessert werden können. Schließlich stehen die Berufe und Branchen in einem zunehmenden Wettbewerb um kluge Köpfe und qualifizierte Mitarbeiter. Ich bin davon überzeugt, dass sich die CGM in diesen Prozess aktiv einbringen und eine tarifpolitische Vorreiterrolle spielen wird.“

Mehr Rentner brauchen den Staat

Die Zahl der Bezieher der sogenannten Grundsicherung stieg 2010 im Vergleich zum Vorjahr um 4,3 Prozent, wie das Statistische Bundesamt mitteilte. Die Grundsicherung bekommen Altersrentner sowie erwerbsgeminderte Menschen zwischen 18 und 64 Jahren.

Die Höhe dieser Grundsicherung ist identisch mit den Hartz-IV-Sätzen. Der Staat zahlt derzeit monatlich einen Regelsatz von 364 Euro zum Lebensunterhalt sowie Wohnung und Heizung. Jeder Ruheständler, der weniger Rente hat, bekommt diese bis zum

Grundsicherungs-Niveau aufgestockt. Wie die Statistiker mitteilten, erhielten 2010 rund 797 000 Menschen ab 18 Jahren Grundsicherung.

Damit waren am Jahresende 2010 deutschlandweit 1,2 % der volljährigen Einwohner auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen. 0,7 % waren es bei den 18- bis 64-jährigen Frauen und 0,8 % bei den Männern. Im Rentenalter war die Inanspruchnahme deutlich höher: Von den Altersrentnern ab 65 Jahren waren es 2,8 % der Frauen und 2 % der Männer.



Kommentar zur Grundsicherung

Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes zur Inanspruchnahme der Grundsicherung sind ein deutliches Indiz für die Zunahme der Altersarmut. Die Ursachen sind vielfältig: Die allgemeine Absenkung des Rentenniveaus durch den Gesetzgeber, Arbeitslosigkeit, Berufsunterbrechung durch Kindererziehung und Pflege, Niedriglohn oder gering verdienende Selbstständige, befristete Arbeitsverhältnisse und kostenlose Praktika. Diese Entwicklung kann nicht zu Lasten der gesetzlichen Rentenversicherung gelöst werden, deren Basis eine beitragsbezogene und damit leistungsgerechte Rente ist.

Die in der Politik derzeit diskutierten Lösungsmodelle einer Zuschussrente oder eine Kombirente erwecken zumindest den Eindruck, dass letzten Endes wieder die Beitragszahler und damit die Arbeitnehmer die Zahlmeister werden sollen. Damit wird einer der grundlegenden Fehler der Rentenpolitik in den zurückliegenden Jahrzehnten wiederholt: wünschenswerte soziale Vorstellungen zu Lasten der Versicherten zu lösen. Nicht durch Beiträge gedeckte Aufwendungen müssen vom Steuerzahler getragen werden, wenn denn die Politik das für erforderlich hält.

Jörg Hebsacker ■

10 Jahre Riesterrente – Wirtschaftsforscher ziehen negative Bilanz

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) hat anlässlich des zehnjährigen Bestehens der Riesterrente eine Studie veröffentlicht. Die Wissenschaftler kommen zu dem Schluss, dass sich die Riester-Produkte zu Ungunsten der Sparer entwickelt haben. Die Renditen seien oft nur so groß, als wenn die Sparer das Geld in den Sparstrumpf gesteckt hätten. Beispielrechnungen zeigen auf, dass eine 35-Jährige Frau mindestens 78 Jahre alt werden muss, damit sie das Geld, welches sie in die Riesterrente eingezahlt hat, auch wieder herausbekommt. Voraussetzung: Sie hat 2001 begonnen in die Riesterrente einzuzahlen und der Renteneintritt erfolgt mit dem 67. Lebensjahr. Für eine Rendite von 2,5 Prozent müsste sie 90 Jahre alt werden.

Die Studie stellt auch fest, dass der Markt für Riesterprodukte sehr unübersichtlich ist. Das erschwert es den Riester Sparern das für sie günstigste Produkt auf dem Markt auszuwählen. Für die schlechten Renditewerte macht die Studie u.a. die hohen Abschlussgebühren sowie die niedrigen Ansätze für die Auszahlung der Überschussbeteiligungen verantwortlich. Die Versicherungswirtschaft kalkuliere hier mit einer vergleichsweise hohen Lebenserwartung, begründet die Studie die schlechte Renditebilanz.

Dennoch muss auch in der Zukunft „geriestert“ werden. Die Wissenschaftler sehen trotz ihrer Studie weiterhin die Notwendigkeit der zusätzlichen privaten Altersversorgung für die Zukunft. Jeder müsse auch zukünftig zusätzlich für das Alter vorsorgen. Aber es müssen die Förderinstrumente hinterfragt und der Markt für die Produkte muss transparenter gestaltet werden. Erste Maßnahmen für eine bessere Renditebilanz wurden bereits ergriffen. Die Verteilung der Überschüsse ist kürzlich zugunsten der Versicherten verändert worden.

gs ■

Rentner und Beitragszahler profitieren vom Aufschwung

Rentner und Beitragszahler sollen vom wirtschaftlichen Aufschwung profitieren, beschloss das Bundeskabinett. Der Beitragssatz für die Rentenversicherung soll zum 1. Januar 2012 von 19,9 auf 19,6 % sinken. Damit würden die Beschäftigten und die Arbeitgeber um je 1,3 Milliarden Euro entlastet. Im Rentenversicherungsbericht wird ein Anstieg der Rente um 2,3 % für Mitte nächsten Jahres vorhergesagt.

Die Rentenversicherung profitiert dreifach von der kräftigen wirtschaftlichen Erholung: Die Kurzarbeit sinkt, die Zahl der Beschäftigten steigt, und gleichzeitig gab es deutliche Lohnerhöhungen. Alles wirkt sich positiv auf die Bruttolohnsumme aus, die Basis der Rentenerhöhung im nächsten Jahr ist.

Obwohl die private Altersvorsorge mit einem Abschlag von 0,6 % in die Rentenerhöhung eingeht und der Nachholfaktor, mit dem in der Vergangenheit unterbliebene Rentenkürzungen verrechnet werden, die Rentenerhöhung halbiert, wird es nach der Prognose eine spürbare Rentenerhöhung im nächsten Jahr geben. Positiv aus Sicht der Ruheständler wirkt sich der Demografiefaktor aus, der eigentlich den Rentenanstieg dämpfen sollte. Da dieses Jahr die Zahl der Beschäftigten stärker als die der Ruheständler steigt, bewirkt er nächstes Jahr einen Anstieg der Renten.

Die Entlastung der Beitragszahler ist eine Folge der Regel, nach der der Beitragssatz zu senken ist, wenn absehbar ist, dass bei Beibehaltung des bisherigen Beitragssatzes die Reserven der Rentenversicherung am Ende des Folgejahres voraussichtlich das Eineinhalbfache einer Monatsausgabe übersteigen.

Rentenplus

Für die Rentner dürfte es kommendes Jahr eine gute Nachricht geben: Die Renten in Deutschland sollen 2012 etwas stärker steigen als in diesem Jahr. Die Bezüge für die etwa 20 Millionen Rentner dürften im nächsten Jahr um rund 1,5 Prozent zulegen, berichten Rentenexperten. In diesem Jahr wurde das Altersgeld um etwa ein Prozent erhöht.

Endgültig entschieden wird aber erst im März 2012, wenn das Statistische Bundesamt die Jahreszahlen über die Lohnentwicklung vorlegt.

Die gesetzlichen Renten werden jährlich zum 1. Juli angepasst. Ob es eine Erhöhung gibt, hängt zunächst davon ab, wie sich die



© Vectorangel - fotolia.com

durchschnittlichen Löhne und Gehälter im Jahr zuvor entwickelt haben. Allerdings werden auf mögliche Erhöhungen die Kürzungsbeträge angerechnet, mit denen in den vergangenen Jahren Rentenkürzungen verhindert wurden. Um das auszugleichen, werden Rentenerhöhungen in den Folgejahren halbiert, was bereits 2011 der Fall war.

he ■

Renteneintrittsalter steigt

Die Arbeitnehmer in Deutschland gehen immer später in Rente. Nach Angaben der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV Bund) ist das durchschnittliche Renteneintrittsalter der Männer im vergangenen Jahr von 63,5 auf 63,8 Jahre gestiegen. Bei den Frauen erhöhte es sich von 62,9 auf 63,3 Jahre. Die DRV Bund betonte, das seien die höchsten Werte seit Beginn der gesamtdeutschen Rentenstatistik 1993. Die Rentenreformen der vergangenen Jahre hätten dazu geführt, dass das tatsächliche Renteneintrittsalter steigt. Die Zahlen machten deutlich, dass die Reformen Wirkung zeigen.

Runter mit den gesetzlichen Krankenkassenbeiträgen

Eine deutliche Senkung des Rentenbeitrags um mindestens 0,3 % ab 2012 auf 19,6 % scheint beschlossene Sache zu sein. Von einer Senkung des Krankenkassenbeitrags spricht die Bundesregierung nicht. Dabei sammeln sich inzwischen auch im Gesundheitsfonds dank der guten Konjunktur Milliardenüberschüsse.

Es gibt deutlich höhere Beitragseinnahmen als noch im Januar erwartet. Damals war der Schätzerkreis beim Bundesversicherungsamt von einem Überschuss von fast sieben Milliarden Euro zum Jahresende 2011 im Gesundheitsfonds ausgegangen. Davon sind drei Milliarden Euro als Liquiditätsreserve gebunden und zwei weitere Milliarden für den Sozialausgleich beim Zusatz-

beitrag bestimmt. Es bleiben zwei Milliarden Euro, mit denen sich eine Beitragssenkung um 0,2 % auf 15,3 % des gesetzlich festgelegten Beitrags finanzieren ließe. Inzwischen stiegen die Löhne im ersten Halbjahr rund doppelt so stark, wie noch im Januar erwartet. Damit dürfte der Spielraum für eine größere Beitragssenkung auf 15,1 % gewachsen sein.

Es ist daher nicht unwahrscheinlich, dass sich am Ende des Jahres vier statt zwei Milliarden Euro im Gesundheitsfonds angesammelt haben werden, die für die Finanzierung der laufenden Ausgaben nicht gebraucht werden. Dies würde Spielraum für eine Beitragssenkung von 15,5 auf 15,1 Prozent bedeuten.

he ■

Amtsschimmel fordert Bilanzen von den Krankenkassen

Gesetzliche Krankenkassen müssen seit jeher der Versicherungsaufsicht genauen Einblick in ihre Geschäftslage geben. So müssen sie jeden Haushalt und jeden Rechnungsabschluss zur Genehmigung vorlegen. Außerdem müssen sie die Gehälter der Vorstandsmitglieder veröffentlichen. Nach Plänen der Bundesregierung sollen die Kassen künftig zusätzlich gesetzlich verpflichtet werden, jährlich bis zum 1. Oktober im Bundesanzeiger einen aussagekräftigen Bericht über den Geschäftsverlauf einschließlich des Geschäftsergebnisses und die finanzielle Lage zu veröffentlichen. So steht es in

einem Referentenentwurf des Gesundheitsministeriums.

Die Publikation der Geschäftsergebnisse soll mehr Transparenz für die Versicherten schaffen, weil bisher nur einige Krankenkassen freiwillig jährliche Geschäftsberichte erstellen. Sie sind aber bereits heute verpflichtet, neben den Vorstandsgehältern in den Mitgliederzeitschriften einmal im Jahr über die Verwendung der Beitragsgelder und die Höhe ihrer Verwaltungskosten zu berichten. Künftig sollen sie zusätzlich im elektronischen Bundesanzeiger über Einnahmen- und Ausgabenentwicklung, ihre Vermögenslage

und Veränderungen bei der Zahl der Versicherten berichten.

Das ist ein Schelmenstück aus dem Tollhaus des deutschen Amtsschimmels. Denn das, was Versicherte interessiert, erfahren sie auch jetzt schon. Ob Versicherte die bisherigen Berichte in den Versichertenzeitschriften analysieren? Wohl kaum. Werden die zu veröffentlichten Bilanzen vielleicht gar den Ansprüchen des HGB genügen müssen? Brauchen die Versicherten Kenntnisse über Bilanzanalyse, um die Leistungsfähigkeit ihrer Krankenkasse zu bewerten? Dabei reicht dem Versicherten die Beitragshöhe, um ihn zu einem Wechsel zu veranlassen.

Die Bundesregierung sollte diese Schnapsidee umgehend zu den Akten legen.

he ■

Zwangsgeld gegen Krankenkassen

Die Pleite der City-BKK führte zu einem Chaos in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV), weil es zwar viele gesetzliche Vorschriften für diesen – von der Politik gewollten Fall – gab, aber keine darüber, wie man denn die „Versorgung“ der kassenlos werdenden Versicherten mit einer neuen Krankenkasse sicherstellen will.

Tausende City BKK-Versicherte hatten Schwierigkeiten, eine neue Kasse zu finden. Das soll künftig ein Versorgungsstrukturgesetz verhindern. Es sieht neue Schutzregeln für Kassenmitglieder sowie Informationspflichten der Krankenkassen vor. Kassen und deren Vorständen wird bei Missachtung dieser Regeln mit Zwangsgeldern gedroht.

Um ihren Mitgliedern den Wechsel zu einer neuen Kasse leichter zu machen, soll die vor der Schließung stehende Kasse ihnen künftig per Vordruck die Anmeldung bei einer neuen Kasse ermöglichen. Der Vordruck muss alle zum aktuellen Zeitpunkt wählbaren Kassen umfassen. Das Mitglied müsste den Namen der neuen Kasse nur noch ankreuzen

und ihr den Aufnahmeantrag zuschicken. Das ist zweckmäßig.

Krankenkassen aber, die neuen Versicherten den Eintritt erschweren oder ihnen davon abraten – etwa weil sie die höheren Kosten fürchten, die alte oder kranke

Versicherte auslösen – werden hohe Strafen angedroht. Die Aufsicht muss solche Fälle „rechtswidriger Einschränkung des Kassenwahlrechts“ aufgreifen und unter Androhung eines Zwangsgelds unterbinden. Das beträgt 50 000 Euro „für jeden Fall der Zuwiderhandlung“. Die Drohung wird dadurch verschärft, dass jedes Vorstandsmitglied, „das von der Rechtsverletzung wusste oder hätte wissen müssen“, für das von der Kasse zu tragende Zwangsgeld in Regress genommen werden muss.

Haltet den Dieb, möchte man rufen. Denn die Bundesregierung bekämpft mit ihrem Vorhaben nur die Folgen der von ihr selbst verursachten Zerstörung des bisherigen Kassensystems, das wesentlich zum immer noch hohen Standard unseres Gesundheitswesens geführt hat. Wer geglaubt hat, dass es nach der unsäglichen Gesundheitsministerin Ulla Schmidt für das Gesundheitswesen nicht mehr schlimmer kommen könne, sieht sich getäuscht: Das Gesundheitswesen wird weiterhin mit Volldampf gegen die Wand gefahren.

he ■



© by-studio - fotolia.com

Arbeitsmarkt im Aufwind

Obwohl die deutsche Konjunktur im kommenden Jahr deutlich abflauen soll, läuft der Arbeitsmarkt in diesem Herbst weiterhin auf vollen Touren. Dem deutschen Arbeitsmarkt könnte es kaum besser gehen: Im September sank die Zahl der Arbeitslosen auf unter 2,8 Millionen und ist im Oktober nochmals gesunken. Zudem steigt die Zahl der Erwerbstätigen in diesem Herbst auf weit über 41 Millionen, den höchsten Wert seit der Wiedervereinigung. Die positive Entwicklung ist nicht zu übersehen – man fragt sich unwillkürlich nach dem Warum?

Ein solches „Jobwunder“ trotz Schuldenkrise, Börsenturbulenzen und neuen Rezessionsängsten lässt sich durchaus erklären. So dürfte das reale Bruttoinlandsprodukt 2012 zwar langsamer wachsen als bisher, aber immer noch um etwa 1¼ % zulegen. Da erfahrungsgemäß ab einem Wachstum von 1 % mit einer Beschäftigungszunahme zu rechnen ist, ist das einer der Gründe. Andererseits schlägt sich ein konjunktureller Abschwung üblicherweise – wenn überhaupt – erst später auf dem Arbeitsmarkt nieder.

Verschlechtert sich etwa die Auftragslage der Betriebe, wird zunächst die Zahl der Überstunden reduziert, die Beschäftigten bauen Guthaben auf ihren Arbeitszeitkonten ab oder die Firmen nutzen die Kurzarbeit oder die Zeitarbeit. Entlassungen sind nur das letzte Mittel. Diese Strategie führte auch in der Krise des Jahres 2009 zum Erfolg. Während die Produktion um 5 % und die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden zurückging, blieb die Zahl der Erwerbstätigen nahezu konstant.

Von der zuletzt günstigen Arbeitsmarktentwicklung hat auch eine Gruppe profitiert, deren Jobchancen lange als äußerst schlecht galten: die Geringqualifizierten. Ihre Arbeitslosenquote war seit den 1980er Jahren



mit jeder Rezession auf neue Rekorde gestiegen — im Jahr 2005 betrug sie dann 26 Prozent. Zum Vergleich: Bei den Akademikern schwankte die Quote im gesamten Zeitraum zwischen 4 und 5 Prozent. Die jüngsten Zahlen sind nun aber auch für die Geringqualifizierten ermutigend.

Von 2005 bis 2009 stieg die Zahl der Erwerbstätigen ohne Berufsausbildung um immerhin fast 200.000 auf gut 7 Millionen. Spiegelbildlich dazu ist im selben Zeitraum die Zahl der Empfänger von Arbeitslosengeld II, die keinerlei Job haben, von 2,8 auf 2,2 Millionen gesunken. Unter ihnen sind viele Geringqualifizierte.

Nur wenig zum Beschäftigungsaufbau von insgesamt rund 1,8 Millionen Erwerbstätigen haben die industriellen Tätigkeiten beigetragen. Besonders viele Jobs gingen zuletzt auch im Bank- und Versicherungswesen verloren, weil in diesem Bereich viele Tätigkeiten durch technische Innovationen wie das Internetbanking überflüssig geworden sind.

Der technische Fortschritt ermöglicht vor allem in der industriellen Fertigung enorme Produktivitätsfortschritte. Dafür steigen die Anforderungen an die Qualifikation. Der zunehmende Facharbeitermangel ist ein Ergebnis dieser Veränderungen. Einfache Arbeiten lassen sich dort oft günstiger maschinell als von Hand erledigen, was die Chancen Geringqualifizierter in der Industrie drastisch verschlechtert hat.

Im wachsenden Dienstleistungs- und Sektors lässt sich Handarbeit dagegen meist gar nicht durch Maschinen ersetzen. Die Nachfragestruktur hat sich mit steigendem Wohlstand gewandelt – die Menschen geben heute einen geringeren Teil ihres Einkommens für Lebensmittel und langlebige Gebrauchsgüter wie Möbel aus, dafür aber mehr für Dienstleistungen. Dies wiederum kommt weniger gut ausgebildeten Arbeitnehmern eher zugute. Die Kehrseite:

Dienstleistungen müssen für die Verbraucher bezahlbar bleiben. Die Personalkosten sind prozentual viel höher als in der Produktion und schlagen unmittelbar auf die Preise durch. Der Wettbewerb sorgt dann dafür, dass die Arbeitseinkommen in diesem Wirtschaftsbereich wesentlich niedriger sind als im produzierenden Gewerbe. Man mag die niedrigeren Einkommen beklagen. Gäbe es diese im Dienstleistungsbereich aber nicht, gäbe es auch keine positiven Aussichten für Geringqualifizierte. Staatliche Eingriffe in dieses Gefüge bergen die Gefahr in sich, dass sich der Arbeitsmarkt im Niedriglohnbereich eintrübt – zum Schaden derer, die davon profitieren sollen.

he ■

Mesut Özil macht's vor

Die Debatte über die Integration von Türken in Deutschland wird nur von negativen Schlagzeilen bestimmt. Damit tut man „den Türken“ unrecht. Denn es ist, 50 Jahre nach dem Anwerbeabkommen zwischen Deutsch-

Während das Gros der ersten Migranten aus der Türkei seinen Lebensunterhalt in Deutschland als Arbeiter (48 Prozent) verdiente, geht die zweite Generation mehrheitlich einer Beschäftigung als Angestellter (45 Pro-



© Atlantis - fotolia.com

land und der Türkei, unter Fachleuten eines unstrittig: Menschen mit türkischen Wurzeln sind hierzulande beruflich viel besser integriert als weithin angenommen. Zumindest ist Differenzierung geboten. Unsere deutsche Fußballnationalmannschaft ist vielleicht kein typisches, aber trotzdem ein gutes Beispiel für die erfolgreiche Integration eines Spielers mit türkischem Migrationshintergrund – Mesut Özil:

Der 23-jährige Mittelfeldspieler gehört zur zweiten Imigrantengeneration. Seine Großeltern kamen nach Deutschland, als sein Vater Mustafa noch ein kleiner Junge war. Mit seinem Vater spricht Mesut türkisch, mit seinen Geschwistern deutsch, er selbst hat die deutsche Staatsbürgerschaft.

Aus dem geplanten „zeitlich befristeten Arbeitsaufenthalt“ dieser türkischen Familie ist eine echte Einwanderung entstanden.

Die türkischstämmige Bevölkerung ist insgesamt weitaus besser integriert, als oft unterstellt wird. Dies gilt allerdings vor allem für die Nachfolgenerationen. Sie behaupten sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt besser als ihre Eltern.

zent) nach. Möglich ist dies, weil sich die Kinder und Kindeskinde der nach Deutschland übersiedelten Türken beruflich höher qualifizieren: Fast 70 Prozent der ersten Einwanderergeneration hatten überhaupt keinen beruflichen Abschluss, in den nachfolgenden Generationen sind es nur noch 30 Prozent.

Dieser positive Trend darf in der Diskussion nicht übersehen werden, auch wenn noch viel zu tun ist: in der zweiten türkischen Migrantengeneration sind fast doppelt so viele ohne Ausbildung wie in der deutschen Bevölkerung. Diese, und die neuen Zuwanderer, sind die „Problemkinder“. Sie aus ihrer Ghettosituation herauszuholen, ist die Aufgabe, denn über Bildung erhalten sie eine berufliche Lebenschance. Vor allem die Eltern dieser Jugendlichen sind gefordert, ihren Kindern eine Chance zu geben.

Hunderttausenden ist es gelungen – Özil ist nur einer von Vielen. Wir müssen die Bildungschancen denen liefern, die sie in Anspruch nehmen wollen. Davon werden nicht nur die Jugendlichen, sondern auch Deutschland profitieren – kulturell wie wirtschaftlich.

Jörg Hebsacker ■

Jede Bildung tut not!

Es gibt zu wenig Akademiker, Meister und Techniker – der aktuelle OECD-Bildungsbericht beklagt wieder einmal die geringe Quote Hochqualifizierter in Deutschland. Dabei übersehen die Experten jedoch: Wer eine gute berufliche Ausbildung hat, ist für eine funktionierende Volkswirtschaft genauso notwendig wie Uni-Absolventen. Meister und viele Techniker erwerben ihre Grundausbildung ohne Studium in unserem dualen System, das viele berufliche Aufstiegswege kennt.

Wichtiger als ein Diplom, Master oder Bachelor sind die Kompetenzen eines jeden Einzelnen. Untersuchungen des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigen, dass im PISA-Test drei Viertel der 15-jährigen Realschüler und ein Drittel der Hauptschüler in Deutschland das Maß an Kompetenzen übertreffen, das spätere Studienanfänger in den USA haben.

Die OECD-Experten vernachlässigen auch die wichtigste Eigenart des deutschen Bildungssystems: die duale Berufsausbildung. Und gerade auf diesem Feld schneidet Deutschland zusammen mit Schweiz und Österreich weltweit am besten ab. Deshalb haben diese Länder die geringste Jugendarbeitslosigkeit und gehören weltweit zu den innovativsten und leistungsfähigsten Volkswirtschaften. Man sollte also die neueste OECD-Studie „Bildung auf einen Blick“ für Deutschland nicht allzu hoch bewerten.

In einem aber haben die OECD-Experten recht: Angesichts der Arbeitskräfteengpässe und der demografischen Entwicklung muss sich Deutschland noch deutlich mehr anstrengen, um genügend technischer naturwissenschaftliche Akademiker wie Ingenieure oder Informatiker hervorzubringen. Denn gemessen an der Nachfrage bilden die Hochschulen Jahr für Jahr etwa 15.000 bis 20.000 Absolventen dieser Berufsrichtungen zu wenig aus. Genauso dringlich aber ist, die vielen unqualifizierten Jugendlichen in eine duale Berufsbildung zu bringen, in der sie nicht nur eine Lebenschance gewinnen, sondern auch einen Marschallstab für beruflichen Aufstieg.

he ■

Verlängerung der Elternzeit

Nach § 16 Abs. 1 Satz 1 BEEG müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Elternzeit in Anspruch nehmen wollen, gegenüber dem Arbeitgeber erklären, für welche Zeiten innerhalb von zwei Jahren Elternzeit genommen werden soll. Eine damit festgelegte Elternzeit kann der Arbeitnehmer gemäß § 16 Abs. 3 Satz 1 BEEG nur verlängern, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

Die Klägerin ist seit 2005 bei der Beklagten als Arbeiterin in Vollzeit beschäftigt. Am 3. Januar 2008 gebar sie ihr fünftes Kind und nahm deshalb bis 2. Januar 2009 Elternzeit in Anspruch. Mit Schreiben vom 8. Dezember 2008 bat sie die Beklag-

te erfolglos, der Verlängerung ihrer Elternzeit um ein weiteres Jahr zuzustimmen. Sie berief sich auf ihren Gesundheitszustand. Nachdem die Klägerin ab dem 5. Januar 2009 ihre Arbeit nicht wieder aufnahm, erteilte ihr die Beklagte eine Abmahnung wegen unentschuldigtem Fehlen. Das Arbeitsgericht hat die Beklagte verurteilt, der Verlängerung der Elternzeit zuzustimmen und die Abmahnung aus der Personalakte der Klägerin zu entfernen. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Es hat die Auffassung vertreten, der Arbeitgeber dürfe die Zustimmung zur Verlängerung der Elternzeit bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs frei

verweigern. Die Beklagte habe nicht rechtsmissbräuchlich gehandelt. Die Abmahnung sei berechtigt gewesen, da die Klägerin unentschuldig der Arbeit fern geblieben sei.

Die Revision der Klägerin hat vor dem BAG Erfolg und führt zur Zurückverweisung an das Landesarbeitsgericht. Der Arbeitgeber muss nach billigem Ermessen entsprechend § 315 Abs. 3 BGB darüber entscheiden, ob er der Verlängerung der Elternzeit zustimmt. Hierzu hat das Landesarbeitsgericht noch tatsächliche Feststellungen zu treffen. Es wird dann erneut darüber zu entscheiden haben, ob die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen ist.

BAG am 18.10.2011
9 AZR 315/10

Mehrmalige Inanspruchnahme der Pflegezeit

Gemäß § 3 Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes über die Pflegezeit (PflegeZG) sind Beschäftigte in Betrieben, in denen der Arbeitgeber mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt, von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen höchstens sechs Monate (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG).

Der Kläger teilte der beklagten Arbeitgeberin mit, er werde im Zeitraum vom 15. bis 19. Juni 2009 seine pflegebedürftige Mutter (Pflegestufe I) unter Inanspruchnahme von Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 PflegeZG in häuslicher Umgebung pflegen. Dem stimmte die Beklagte zu. Mit Schreiben vom 9. Juni 2009 zeigte der Kläger an, er

werde seine Mutter auch am 28. und 29. Dezember 2009 pflegen. Die Beklagte widersprach dem. Der Kläger sei nicht berechtigt, für denselben Angehörigen Pflegezeit in mehreren Zeitabschnitten zu nehmen. Der Kläger begehrt die Feststellung, dass ihm weiterhin Pflegezeit bis zu einer Gesamtdauer von sechs Monaten abzüglich der bereits genommenen Woche zusteht.

Die Klage war vor dem BAG, wie schon in den Vorinstanzen, erfolglos.

§ 3 Abs. 1 PflegeZG gibt dem Arbeitnehmer ein einmaliges Gestaltungsrecht, das er durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen, ausübt. Mit der erstmaligen In-

anspruchnahme von Pflegezeit ist dieses Recht erloschen. Dies gilt selbst dann, wenn die genommene Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Monaten unterschreitet.

BAG am 15.11.2011,
9 AZR 348/10

Keine Vererbung von Urlaubsabgeltungsansprüchen

Gemäß § 7 Abs. 4 BUrlG ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommen werden kann. Nach § 1922 Abs. 1 BGB geht mit dem Tod einer Person deren Vermögen als Ganzes auf die Erben über.

Die Klägerin und ihr Sohn sind gemeinschaftliche Erben des verstorbenen Ehemanns der Klägerin (Erblasser). Dieser war seit April 2001 als Kraftfahrer bei der Beklagten beschäftigt. Seit April 2008 bis zu seinem Tod war er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt. Urlaub konnte ihm 2008 und 2009 nicht gewährt werden. Das Arbeitsverhältnis der Parteien endete mit dem Tod im April 2009. Die Klägerin verlangt die Abgeltung des in 2008 und 2009 nicht gewährten Urlaubs. Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen.

Das Landesarbeitsgericht hat ihr eine Abgeltung von 35 Urlaubstagen in Höhe von 3.230,50 Euro brutto zugesprochen.

Die Revision des beklagten Arbeitgebers war vor dem BA erfolgreich. Mit dem Tod des Arbeitnehmers erlischt der Urlaubsanspruch. Er wandelt sich nicht nach § 7 Abs. 4 BUrlG in einen Abgeltungsanspruch um.

BAG am 20.9.2011
9 AZR 416/10



Die Gesundheitsgewerkschaft

Vorbereitung für den 2. Ordentlichen Bundesgewerkschaftstag

Die Vorbereitungen für den 2. Bundesgewerkschaftstag der Gesundheitsgewerkschaft medsonet. sind angelaufen. Dieser findet am Samstag, 11. Februar 2012 in Fulda statt. Teilnehmen können alle medsonet.-Mitglieder. Stimmberechtigt sind aber nur die Delegierten, welche zurzeit in den Regionalverbänden gewählt werden.

Die Antragskommission weist darauf hin, dass Anträge, die auf dem Gewerkschaftstag behandelt werden sollen, bis Freitag, 30. Dezember 2011 in der Hauptgeschäftsstelle Hamburg eingegangen sein müssen.

Verhandlungen bei der Tarifgemeinschaft Deutsches Rotes Kreuz im Land Sachsen

Zurzeit verhandelt medsonet. die Entgelt- und Rahmentarifverträge für das Deutsche Rote Kreuz im Land Sachsen neu.

Das Angebot der Arbeitgeberseite liegt momentan bei einer Entgeltsteigerung von 1,6% für das Jahr 2012 und 1,5% für das Jahr 2013.

In den letzten Jahren haben die Arbeitnehmer immer an Realeinkommen verloren. Dieses muss nach Auffassung der medsonet. ein Ende haben. Daher fordert die Tarifkommission eine deutlichere Anhebung der Löhne und Gehälter. Die Kommission erwartet, dass der Arbeitgeber zur nächsten Verhandlungsrunde ein für die Arbeitnehmer akzeptables Angebot vorlegt.

Die Laufzeit des neuen Vertrages ist abhängig von der Höhe der Lohn- und Gehaltssteigerung. Auch hier wird die Tarifkommission eine klare Position beziehen.

medsonet. fordert alle Beschäftigten beim DRK Sachsen auf, gemeinsam mit der Gesundheitsgewerkschaft für ein besseres Angebot zu kämpfen.

Tarifabschlüsse medsonet

AWO-Thüringen e.V.

Haustarifvertrag

Manteltarifvertrag mit folgenden Anlagen: Vergütungsordnung, Entgelttabellen, Eingruppierung, Sonderregelungen für Auszubildende und für Praktikanten, Alters- und Hinterbliebenenversorgung, Reisekosten

DRK-Kreisverband

Naumburg/Nebra e.V.,

Rettungsdienst Burgenland gGmbH

Pflegezentrum Laucha GmbH

Entgelttarifvertrag

DRK-Kreisverband

Wanzleben

e.V.

Entgelttarifvertrag

International Neuroscience Institute Hannover GmbH (INI)

Ergänzungsvereinbarung zum Manteltarifvertrag, Vergütungstarifvertrag (einschl. Urlaubsgeld/Entgeltgruppen/Funktionszulagen/Zuschläge/Leistungszulagen/Vermögenswirksame Leistungen/Sonderzahlungen), Tarifvertrag über altersvorsorgewirksame Leistungen

Reha-Klinikum „Hoher Fläming“ im Oberlinhaus gGmbH, Belzig

Manteltarifvertrag (Rahmen-TV), Entgelttrahmentarifvertrag

Seminare 2011

Region Süd

Soziale Mitbestimmung nach § 87 BetrVG

Zeit: 17.10.-19.10.2012

Ort: Rothenburg o.d.T.

Anmeldeschluss: 31.08.2012

Region Ost

Soziale Mitbestimmung nach § 87 BetrVG

Zeit: 14.03.-16.03.2012

Ort: Wittenberg

Anmeldeschluss: 02.02.2012

Region West

Dienstplangestaltung

Zeit: 22.02.-24.02.2012

Ort: Willingen, Hotel

Anmeldeschluss: 06.01.2012

Betriebsverfassung II

Aufbauseminar zur Betriebsverfassung

Zeit: 12.09.-14.09.2012

Ort: Willingen

Anmeldeschluss: 02.08.2012

Informationen und Anmeldungen:

DHV-Bildungswerk Nordwest

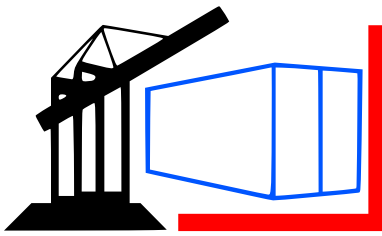
Birkenstraße 16/17

28195 Bremen

Tel: 0421. 32 33 31

Fax 0421. 32 33 21

E-Mail: dhv.bremen@dhv-cgb.de



Conterm

Fachgewerkschaft
Deutsche Seehäfen

Droopweg 31 | 20537 Hamburg
Postfach 26 13 51 | 20503 Hamburg
Tel.: 040 / 63 28 02 50
E-Mail: info@conterm.de
www.conterm.de

Gut, dass es die Conterm gibt !

Es ist gut, dass die Conterm als unabhängige Fachgewerkschaft für die Hafentarbeiter gegründet wurde. Denn sonst hätte vielen Hafentarbeiter-Kollegen, die beim Gesamthafenbetriebsverein Bremen (GHB) beschäftigt sind, nicht geholfen werden können.

Während der weltweiten Wirtschaftskrise in 2008/2009 mit ihren Folgen für die Hafengewirtschaft ging auch in Bremerhaven das Umschlagsvolumen stark zurück. Das war für den GHB der Anlass, für eine Gruppe von Hafentarbeitern die Einkommen wesentlich zu senken. Der Gesamtbetriebsrat spielte mit und die „Gewerkschaft verdi“ schloss sogar einen Tarifvertrag ab, der die Löhne um knapp drei Euro absenkte, ca. 20 %. Allerdings sollte der Tarifvertrag nur für Arbeitsverhältnisse

gelten, die nach einem Stichtag geschlossen wurden.

Die betroffenen Hafentarbeiter wurden zu Personalgesprächen gebeten, an denen auch der verdi-GBR-Vorsitzende teilnahm und in denen ihnen neue Arbeitsverträge mit einem abgesenkten Lohn angeboten wurden. In diesen Gesprächen wurden die Kollegen regelrecht über den Tisch gezogen: Ihnen wurde erklärt, sie sollten sich keinen Illusionen hingeben, Kündigungsschutzklagen hätten keinen Sinn. Ihnen wurde auch (vom verdi-GBR-Vorsitzenden unwidersprochen) verschwiegen, dass zum Schutz der verdi-Mitglieder der Absenkungstarifvertrag einen Bestandschutz für bestehende Arbeitsverhältnisse enthielt.

Conterm übernahm für 17 hilfesuchende Mitglieder den Rechtsschutz und beauftragte den in Bremen bekannten Rechtsanwalt Rolf Geffken mit der Prozessvertretung. Seine Schreiben an den GHB wurden nicht beantwortet. Erst als bei den Arbeitsgerichten die ersten Klagen eingereicht waren, reagierte der GHB:

Er lud die klagenden Hafentarbeiter (vielleicht auch einige mehr) und bot ihnen neue Arbeitsverträge mit den alten Eingruppierungen an. Das ist ein unmittelbarer Erfolg, der ohne den Einsatz der Conterm nicht möglich gewesen wäre!

Offensichtlich ist weder verdi noch der von ihr dominierte Gesamtbetriebsrat willens oder in der Lage, die Interessen der Hafentarbeiter so gut zu vertreten wie die Conterm.

Gut, dass es die Conterm gibt!

Jörg Hebsacker ■

Ist der GHB tariffähig?

Es kommt eher selten vor, dass Arbeitsgerichte einen Arbeitgeber für tarifunfähig halten. Das aber ist dem GHB in Bremen passiert: Ein mit dem GHB abgeschlossener Tarifvertrag sei rechtsunwirksam, weil der GHB als Arbeitgeber nicht gegnerfrei sei! Die tarifschließende Gewerkschaft sei selbst am GHB beteiligt; damit könne dieser keine rechtswirksamen Tarifverträge abschließen. Auch wenn diese Entscheidung des Arbeitsgerichts Bremen vom Landesarbeitsgericht aufgehoben wurde, bleibt doch ein mehr als schaler Nachgeschmack: Offensichtlich stecken GHB und die Gewerkschaft verdi unter einer Decke, zu Lasten ihrer Mitglieder und der Hafentarbeiter.

Beim GHB handelt es sich um eine Art Zeitarbeitsunternehmen: Je nach Auftragslage können seine Mitgliedsbetriebe Hafentarbeiter aus

einem gemeinsamen Pool anfordern. Die eine Hälfte des Vorstandes wird von verdi, die andere vom Unternehmensverband Bremische Häfen gestellt. Diese Art der Interessenvertretung hat den Hafentarbeitern offensichtlich nichts genützt. Im Gegenteil!

Und ein zweites Urteil gibt ebenfalls zu denken: Am 26.1.2011 entschied das Landesarbeitsgericht Bremen zugunsten von Hafentarbeitern: Sie seien keine verdi-Mitglieder und damit nicht tarifgebunden. Der Verschlechterungsvertrag gelte für sie daher nicht. Wenn es aber für Hafentarbeiter nachteilig sein kann, gewerkschaftlich organisiert zu sein, darf sich diese Gewerkschaft eigentlich nicht wundern, wenn ihr die Mitglieder weglaufen und sich eine neue, nur den Hafentarbeitern verpflichtete Gewerkschaft wie die Conterm gründet.

Schon während der Kündigungswelle 2008/2009 gründeten enttäuschte Hafentarbeiter das Komitee „Wir sind der GHB“. In vielen Fällen wurden von Hafentarbeitern privat Rechtsanwälte beauftragt, weil man dem gewerkschaftlichen verdi-Rechtsschutz nicht mehr traute.

Jetzt kämpft Conterm für die Hafentarbeiter: Vier Gerichtsverfahren wurden in 2. Instanz abgeschlossen. Alle Mitglieder werden zu den alten Konditionen weiterbeschäftigt und erhielten Nachzahlungen bis 20.000 Euro. Conterm klagt auch gegen eine ungerechtfertigte fristlose Entlassung. Und dann laufen noch die Verfahren (17 – siehe Beitrag oben), von denen die meisten durch die richtige Eingruppierung schon erledigt sind oder es bald sein werden.

Conterm-Rechtsschutz ist eine gute Sache. Gut, dass es die Conterm gibt!

he ■

Ja zur Lohnuntergrenze

Der Christliche Gewerkschaftsbund begrüßt die Entscheidung des CDU-Parteitag, eine Lohnuntergrenze einzuführen, ohne dass dadurch in die Tarifautonomie eingegriffen wird. Nach Meinung des CGB ist die Tarifautonomie einer der Grundpfeiler der Sozialen Marktwirtschaft. Wo aber die Mechanismen des Marktes nicht greifen und die wirtschaftliche Übermacht der Arbeitgeber zur Ausbeutung der Menschen führt, ist staatliche Einflussnahme geboten.

Nach diesem Parteitag müssten weitergehende Forderungen nach einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn innerhalb der CDU vom Tisch sein. Das ist gut so, denn ein solcher, allumfassender gesetzlicher Mindestlohn würde, wenn man z. B. die Zeitarbeitslöhne ansetzen wollte, zu einem Eingriff

in viele geltende Billigtarife führen, wobei diese nahezu ausschließlich von DGB-Gewerkschaften abgeschlossen worden sind. Damit würde in den Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes eingegriffen und der Verfassungskonflikt offenkundig.

Parteitagsbeschlüsse schaffen noch keine Gesetze. Innerhalb der CDU wird der mit überwältigender Mehr-

heit gefasste Beschluss schon jetzt unterschiedlich ausgelegt. Wann und in welcher Form er angesichts der Skepsis in der FDP durch die Koalition in ein Gesetz gegossen wird, ist völlig offen. Entscheidend wird sein, dass eine Lohnuntergrenze nach Regionen und Branchen unterschiedlich sein kann. Die „allgemein verbindliche Lohnuntergrenze“ soll nach dem Beschluss nur dort eingeführt werden, wo es keine Lohntarife gibt. Tarifverträge

aber werden zumeist branchenbezogen und auf regionaler Ebene abgeschlossen. Das wird eine neue Lohnuntergrenze abbilden müssen. Dem Gesetzgeber ist zu wünschen, dass er den Spagat zwischen Tarifautonomie und Lohnuntergrenze so meistert, dass der Ausbeutung von Menschen durch gewinnmaximierte Arbeitgeber ein Riegel vorgeschoben wird.

CGB ■



© Franz Pfluegl - fotolia.com

Dresden: CGB wieder im Tarifausschuss

Aufgrund der jahrelangen umfassenden und guten Gewerkschaftsarbeit der christlichen Gewerkschaften ADM, CGM, DHV und GÖD als verlässlicher und umsichtiger Sozialpartner im Freistaat Sachsen, hat das sächsische Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr wieder Mitglieder des CGB in den Tarifausschuss des Freistaates Sachsen berufen. Die Berufung trägt der kompetenten Interessenvertretung der Beschäftigten und damit der deutlich gestiegenen Bedeutung der christlichen Gewerkschaften und ihres Dachverbandes in Sachsen Rechnung.

Das sächsische Staatsministerium berief für die kommende Amtsperiode als ordentliches Mitglied Michael Scholz, Geschäftsführer der DHV und als Stellvertreter Christian Hertzog, Landesvorsitzender des CGB in Sachsen.

Wir gratulieren den Kollegen und wünschen für die zukünftige Arbeit im Tarifausschuss Sachsens gutes Gelingen und viel Erfolg!

CGB ■

CGM - Bundesgewerkschaftstag

Die Christliche Gewerkschaft Metall (CGM) hat auf ihrem 16. Ordentlichen Bundesgewerkschaftstag in Hannover Adalbert Ewen mit über 88 Prozent der Stimmen erneut als Bundesvorsitzenden bestätigt.

Zu stellvertretenden Vorsitzenden wurden der bisherige Vize Detlef Lutz wieder- und der baden-württembergische Landesvorsitzende Markus Malm neugewählt.

Der siebenköpfige geschäftsführende Hauptvorstand wird ergänzt durch Gabriele Bläsing-Haufe, Vorsitzende des Landesverbandes Nordost, dem niedersächsischen Landesvorsitzenden Marc Lühring, Barthélémy Lemal, Vorsitzender des

Landesverbandes Saar, sowie Götz Steiner, Betriebsgruppenvorsitzender der CGM-betriebsgruppe bei Daimler Benz in Sindelfingen.

Der DHV-Hauptvorstand gratuliert dem CGM-Vorsitzenden und den Mitgliedern des geschäftsführenden Hauptvorstandes zu ihrer Wahl, wünscht Erfolge für die CGM und ihre Mitglieder und hofft auf eine Fortsetzung der konstruktiven und vertrauensvollen Zusammenarbeit.



© Christliche Gewerkschaft Metall

Der Vorstand der Christlichen Gewerkschaft Metall

Bundestagung der CGB/CDA-Bundesarbeitsgemeinschaft

Auf der turnusmäßigen Bundestagung der CGB/CDA-Arbeitsgemeinschaft am 29.10.11 im Congress-Centrum Hannover ist der stellvertretende Vorsitzende des DHV-Landesverbandes Niedersachsen-Bremen, Peter Rudolph, als Bundesvorsitzender wiedergewählt worden. Der 61-jährige Dipl.-Betriebswirt wird damit auch zukünftig die Arbeitsgemeinschaft im CDA-Bundesvorstand vertreten. Sein Mitbewerber um den Bundesvorsitz, der Vorsitzende der Christlichen Gewerkschaft Post und Telekommunikation (CGPT) Ulrich Bösl, wurde von den Tagungsteilnehmern erneut zum stellvertretenden Vorsitzenden der CGB-Gewerkschafter in der CDA gewählt. Als weitere stellvertretende Vorsitzende bestätigte die Versammlung

die CGB-Landesvorsitzende von Sachsen-Anhalt, Lydia Dreyer. Zum neuen Schriftführer bestimmte die Bundestagung den stellvertretenden brandenburgischen CDA-Landesvorsitzenden Michael Wolter. Als Beisitzer/Innen gehören dem neuen Bundesvorstand der Bundesvorsitzende der Christlichen Gewerkschaft Metall (CGM), Adalbert Ewen, der langjährige Bitburger CDU-Wahlkreisgeschäftsführer Herbert Theisen (DHV), die verantwortliche Redakteurin der Deutschen Gewerkschafts-Zeitung (DGZ), Monika Wüllner, sowie als weitere DHV-Vertreterin die Vorstandsreferentin des Kölner Caritas-Verbandes Dorothee Bodewein an.

Vor den Wahlen hatte Rudolph in seinem Rechenschaftsbericht die zunehmende Wahl- und Politikverdrossenheit weiter Bevölkerungskreise beklagt und die Union zur Schärfung ihres sozialpolitischen Profils aufgefordert.

Im Rahmen der Antragsberatung setzte sich die Bundestagung für eine Verankerung des Urwahlsystems im Betriebsverfassungsgesetz sowie im Mitbestimmungsgesetz ein. – Bislang werden in Unternehmen mit mehr als 2000 Mitarbeitern die Aufsichtsräte ebenso wie die Gesamt- und Konzernbetriebsräte über ein Delegiertensystem bestimmt.

Die Bundestagung sprach sich weiterhin dafür aus, dass Arbeitnehmer grundsätzlich nach 45 Versicherungsjahren ohne Abschläge in Rente gehen können.



Peter Rudolph

Schließlich machte sich die Bundestagung für eine dauerhafte finanzielle Absicherung der gesetzlichen Pflegeversicherung stark, die sowohl der Notwendigkeit einer Weiterentwicklung des Pflegebedürftigkeitsbegriffs als auch der zu erwartenden Zunahme der Zahl der Pflegebedürftigen Rechnung trägt. Die CGB/CDA-Bundesarbeitsgemeinschaft erwartet, dass die notwendige Demographiereserve bei den gesetzlichen Pflegekassen eingerichtet und paritätisch durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber finanziert wird. Einer ergänzenden privaten Zusatz-Pflegeversicherung analog der Riester-Rente erteilte die Bundestagung eine Absage.

Peter Rudolph ■

DAZ Deutsche
Angestellten
Zeitung

Impressum

Herausgeber

DHV • Die Berufsgewerkschaft e.V.,
Mitglied im Christlichen Gewerkschaftsbund
Deutschlands,
Droopweg 31, 20537 Hamburg

Schriftleitung und verantwortlich im Sinne des Presserechts

Jörg Hebsacker (he)

Redaktion

Gunter Smits (gs), Lucas Breuckmann (LBr), Henning Röders (rö)

Verlag und Anzeigenverwaltung

DHV-Dienstleistungs GmbH

Tel.: 040 – 63 28 02 – 0

Fax: 040 – 63 28 02 – 18

E-Mail: gmbh@dhv-cgb.de

Web: www.dhv-cgb.de

Layout, Herstellung & Vertrieb

Hebsacker Verlag, Neue Str. 21,
21073 Hamburg, info@hebsacker-verlag.de

Namensartikel geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

Druck

Nehrmedia GmbH, Hamburg
Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier.

Bezugspreis

Jährlich 12 Euro.

Für DHV-Mitglieder durch den Mietgliedsbeitrag abgegolten.

Gültige Anzeigenpreisliste

Nr. 6 vom 1. Juli 2003

Posthume Ehrung für Peter Konstroffer

Die italienische Kommune Rocca Priora, unweit der italienischen Hauptstadt Rom, hat einen städtischen Garten nach dem verstorbenen Saarlouiser Kommunalpolitiker Peter Konstroffer (CDU) benannt.

Er begann seine Gewerkschaftslaufbahn als CGM-Sekretär und krönte sie mit dem Amt des CGB-Bundesvorsitzenden. Er verstarb 2008 im Alter von 54 Jahren.

Er hatte sich mit anderen für eine Städtepartnerschaft von Saarlouis mit Rocca Priora stark gemacht. Beim Festakt für den „Giardino Peter Konstroffer“ erinnerten Bürgermeister Damiano Pucci und seine Vorgänger Giuseppe De Righi und Franco Spoto an die Freundschaft mit Konstroffer. Aus Saarlouis war eine Delegation angereist, die einen Brief von Bürgermeister Klaus Pecina überbrachte.

Blätter für junge Kaufleute

Zweitausbildung – Antworten zur Finanzierung

Viele Jugendliche entscheiden sich nach der absolvierten Ausbildung für eine zweite Ausbildung in einem anderen Beruf oder ein Studium. Wie sieht es aber mit der Finanzierung einer weitergehenden Ausbildung aus? Wer eine Zweitausbildung plant, sollte sich vorher genau informieren.

Verkürzung der Ausbildungszeit

Nach §8 Berufsbildungsgesetz ist es möglich, eine zweite Berufsausbildung unter bestimmten Bedingungen um 12 Monate zu verkürzen. Der neue Ausbildungsbetrieb muss dem jedoch zustimmen. Daher ist ein gemeinsamer Antrag von Auszubildendem und Ausbildungsbetrieb notwendig. Wenn ein Auszubildender seine Erstausbildung um ein Jahr verkürzt, fällt die Ausbildungszeit jedoch hinten weg. Somit hat der Auszubildende bei Beginn der zweiten Ausbildung nur Anspruch auf das Gehalt des 1. Lehrjahres.

Finanzierung

Bei einer zweiten beruflichen Ausbildung besteht kein Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe mehr. Aber es gibt weitere Finanzierungsmöglichkeiten.

So kann in einer zweiten Ausbildung *Wohngeld* beantragt werden.

Die Eltern haben auch in der zweiten Ausbildung des Nachwuchses Anspruch auf *Kindergeld*, wenn der Auszubildende das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und die Ausbildungsvergütung nicht zu hoch ist. Eine Ausnahme gibt es zunächst noch über das 25. Lebensjahr hinaus, wenn

das Kind während der Ausbildung Grundwehr- oder Zivildienst geleistet oder sich für maximal drei Jahre zum Wehrdienst verpflichtet hat.

Eltern sind während einer ersten Berufsausbildung ihren Kindern gegenüber *unterhaltspflichtig*. Wenn es sich bei einer anschließenden Zweitausbildung um eine Weiterbildung handelt, etwa ein fachgerechtes Studium, wie beispielsweise das BWL-Studium nach einer Bankausbildung, können die Eltern unterhaltspflichtig bleiben. Eine Unterhaltspflicht besteht nicht mehr, wenn das Studienfach in keiner Beziehung zum erlernten Beruf steht.

Bei einem Studium kann aber auch ein Anspruch auf *BAföG* bestehen.

Elternunabhängiges *BAföG* kann beantragen, wer bei Studienbeginn das 30. Lebensjahr vollendet hat oder eine dreijährige Ausbildung abgeschlossen und drei Jahre seinen Lebensunterhalt selbst verdient hat oder nach dem 18. Lebensjahr fünf Jahre selbstständig seinen Lebensunterhalt erarbeitet hat. Bei beiden Arbeitszeiten werden geleisteter Grundwehr- und Zivildienst angerechnet.

Wenn dieses alles nicht zutrifft, bleibt der Antrag auf elternabhängiges *BAföG*, bei dem das Einkommen der Eltern auf den *BAföG*-Anspruch teilweise angerechnet wird, so dass dieser dann geringer wird.

Zudem gibt es noch die Möglichkeit, beim Bundesverwaltungsamt einen *Bildungskredit* der Kreditanstalt für Wiederaufbau zu beantragen. Die Kreditsumme liegt zwischen mindestens 1000 und maximal 7200 Euro und wird in Monatsraten ausgezahlt. Der Bildungskredit muss, wie jeder andere Kredit, nach Beendigung der Ausbildung mit Zinsen zurückgezahlt werden.

DHV Berufswettkampf 2012 am 11. Februar

Aufstieg durch Leistung - Unter diesem Motto veranstaltet der Bund der Kaufmannsjugend in der DHV jedes Jahr einen Berufswettkampf für kaufmännische Auszubildende mit dem Ziel, den Berufsnachwuchs zur Leistungssteigerung anzuregen. Jahr für Jahr nehmen Tausende von Auszubildenden daran teil.

Auszubildende der Ausbildungsberufe zum Bankkaufmann/-frau, Bürokaufmann/-frau, Industriekaufmann/-frau, Kaufmann/-frau für Bürokommunikation, Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleister, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen, sowie Verkäufer können sich diesem Wissenstest unterziehen. Die DHV bietet an, Probeklausuren für Zwischen- und Abschlussprüfung unter Prüfungsbedingungen zu schreiben. Die Aufgabenstellungen erfolgen durch Ausbilder für die betreffenden Ausbildungsberufe und orientieren sich an den Klausuren, die die Auszubildenden im Ernstfall zu schreiben haben.

Der nächste Termin ist der 11. Februar 2012. Bundesweit findet der Berufswettkampf an über fünfzig Orten statt. In den DHV Geschäftsstellen ist zu erfahren, welche Orte das sind.

Die Probeklausuren werden zeitnah ausgewertet und den Teilnehmern werden die Ergebnisse zugestellt. In den meisten Orten finden Prämierungen für die besten Klausuren statt. Folglich haben die Teilnehmer eine Chance auf einen Preis.

Es wird eine Teilnahmegebühr erhoben, die je nach Ort zwischen 10.- und 15.- Euro liegt. Die Auszubildenden sollten sich an ihren Ausbildungsbetrieb wenden. Dieser übernimmt oftmals die Teilnahmegebühr. Und ist er auf den Berufswettkampf erst einmal aufmerksam geworden, dann empfiehlt er häufig die Teilnahme allen seinen Auszubildenden.

Was wirtschaftlich eigentlich sein müsste – ein Lösungsansatz für die Eurokrise

Die Eurokrise drückt aufs Gemüt. Das sieht man beispielsweise an den Aktienkursen: trotz wirtschaftlichen Erfolgsmeldungen brechen die Kurse ein. Das ist eine Folge der allgemeinen Verunsicherung. Ein Börsianer kann in den Kellerkursen die Chance zu einem billigen Einstieg sehen, der reiche Früchte tragen kann. So kann man in der Eurokrise auch die Chance eines Neubeginns sehen: Den Ausbruch aus eingefahrenen politischen Ritualen, als da wären z.B. die angemähte Allzuständigkeit des Staates und seine angebliche Allmacht, kurz der Glaube an das Primat der Politik. Und der Irrglaube der Politik, dass alles Wünschenswerte auch machbar sei. Was könnte geschehen?

Einen Staatsbankrott vor Augen könnte bei Politikern, über die Parteigrenzen hinweg, einen politischen Konsens schaffen und die Bereitschaft, manche heiligen Kühe zu schlachten. Damit ist die jetzige Gemütsverfassung nicht unähnlich derer in den 70er Jahren nach den Öl-Schocks. Es entstände ein unglaublicher politischer Wille zu sparen. Damit könnten in den nächsten 10 Jahren die Staatsquoten (Anteil des Staates am BIP) in Europa fallen.

Das ginge zu Lasten des Sozialstaates, oder das, was die Politik dafür hält: die ständige Erhöhung der Ausgaben, um echte oder angebliche wirtschaftliche oder soziale Nöte mancher Bevölkerungsgruppen zu beseitigen. Gar zu gerne führt das zu Mitnahmeeffekten und dem Prinzip „rechte Tasche linke Tasche“.

Machen die Staaten weniger Schulden, können sie auch weniger Geld ausgeben. Damit aber sinkt die Nachfrage; nach landläufiger Meinung und der vieler Experten würde damit eine volkswirtschaftliche Abwärtsspirale eingeleitet. Ist das unumgänglich?

Fällt die Staatsquote, entfaltet sich der private Sektor. Alle Unternehmen und Privatleute, die nicht von Leistungsgesetzen des Staates ab-

hängen, werden die frei werdenden Arbeitsfelder besetzen und damit einen wirtschaftlichen Aufschwung bewirken. Daraus entsteht nach einer kurzen Zeitverzögerung eine hohe wirtschaftliche Dynamik, die insbesondere auch in den derzeitigen Problemländern den Arbeitsmarkt entlasten wird. Denn sinkende Arbeitslosenquoten werden nur mit einem stark wachsenden privaten Sektor erreicht. Die höhere Wirtschaftsdynamik trägt über höhere Steuereinnahmen zur Sanierung der Staatsfinanzen bei.

Einige Euro-Staaten sind in diesem Sinne bereits fit für die wirtschaftliche Zukunft, andere werden jetzt dazu gezwungen. Diese Länder werden rapide das vollziehen, was die Deutschen vor 8 Jahren mit der Agenda 2010 durchsetzten, aber nicht konsequent vollzogen haben. Trotzdem entstand damals die Comeback-Story Deutschlands, die von den Deutschen selber nicht erkannt, von den ausländischen Investoren aber mit Erfolg ausgenutzt wurde.

Schuldenaufnahme auf Null, runter mit der Staatsquote – das wären die politischen Notwendigkeiten. Ob die Politiker in Berlin und in den anderen Hauptstädten Europas die Einsicht zu anfangs schmerzhaften Einschnitten haben werden? Und den Mut, sie durchzusetzen?

Jörg Hebsacker ■

Volksverdummung?

Wollen uns die Bankenaufseher, die Bundesregierung und die EU eigentlich Sand in die Augen streuen? Da werden Großbanken einem Stresstest unterzogen, um ihre Stabilität und Krisenfestigkeit festzustellen. Kurz nach bestandem Bankenstresstest macht eine französisch-belgische Großbank Pleite. Da drängt sich doch der Eindruck auf, dass mit derartigen Bankenstresstests mehr beruhigt und verheimlicht werden soll als aufgedeckt.

Ähnlich sieht es mit der geforderten Erhöhung des Eigenkapitals der Banken aus. Laut Europäischer Bankenaufsicht sollen sich die 91 systemrelevanten europäischen Banken bis Mitte nächsten Jahres 106 Mrd. Euro neues Eigenkapital besorgen, um die erhöhten Anforderungen zu erfüllen. Dies sieht verdächtig nach einer weiteren Beruhigungsspiel aus. Diese 91 Banken haben zusammen eine Bilanzsumme von gut 30 Billionen aufgetürmt, denen aber lediglich ein Eigenkapital von 2,16 Billionen gegenübersteht. Die angeblich benötigten 0,106 Billionen Euro sollen alles wieder ins Lot rücken? Trotz der gewaltigen Summe von 103 Milliarden Euro steigt das Eigenkapital der Banken aber nur auf 2,26 Billionen – die Relation der Bilanzen zu dem darin enthaltenen Fremdkapital bleibt fast unverändert. Die Kapitalerhöhungen sind nicht einmal der berühmte Tropfen auf den heißen Stein. Die Rettung des Bankensystems aus der Schuldenfalle kann damit nicht bewirkt werden.

he ■

An die
DHV-Aktionärvereinigung e.V.
Droopweg 31 Postfach 261351
20537 Hamburg 20503 Hamburg

Ich erkläre hiermit ab _____ meinen Beitritt zur DHV-Aktionärvereinigung e.V. und bitte um Zusendung weiterer Unterlagen.

Ich bin Mitglied des DHV bzw. folgender Gewerkschaft: _____

Den Jahresbeitrag in Höhe von € 6,00 bitte ich, von meinem Konto abzubuchen:

Kto.-Nr. _____ bei _____ BLZ _____

Name, Vorname: _____ geb.am _____

Anschrift: _____

Telefon: _____ Telefax: _____ E-Mail: _____

Datum: _____ Unterschrift: _____

Ausgewählte Betriebs- und Personalrats-Seminare

Deutsche Angestellten Zeitung
Verlag: DHV-Dienstleistungs GmbH
Postvertriebsstück C 2223, Deutsche Post AG

Betriebsratsseminare

Fachminare für Betriebsräte

Grundlagenseminare für Betriebsräte

Betriebsverfassung I :

Aufgaben, Rechte und Pflichten als Betriebsrat

Termin: 18.01.12 - 20.01.12

Ort: Elzach-Oberprechtal
Bildungsstätte Südwest

Termin: 13.02.12 - 15.02.12

Ort: Gr. Meckelsen/Sittensen
Bildungsstätten Nordmark/Niedersachsen

Arbeitsrecht I :

Begründung und Ausfüllung des Arbeitsverhältnisses

Termin: 16.02.12 - 17.02.12

Ort: Wensickendorf
Bildungsstätte Nordost

Termin: 29.02.12 - 02.03.12

Ort: Elzach-Oberprechtal
Bildungsstätte Südwest

Aufbauseminare für Betriebsräte

Betriebsverfassung II:

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates

Termin: 07.03.12 - 09.03.12

Ort: Elzach-Oberprechtal
Bildungsstätte Südwest

Termin: 07.03.12 - 09.03.12

Ort: Gr. Burg (Spreewald)
Bildungsstätten Nordost

Mitbestimmung und Mitwirkung des Betriebsrates – Einstellung, Kündigung, Versetzung

Termin: 25.01.12 - 27.01.12

Ort: Nürnberg
Bildungsstätte Bayern

Termin: 22.02.12 - 24.02.12

Ort: München
Bildungsstätte Bayern

Jugend- und Auszubildendenvertretung II:

Beteiligungsrechte der JAV

Termin: 22.02.-24.02.12

Ort: Elzach-Oberprechtal
Bildungsstätte Südwest

Krankheit im Arbeitsverhältnis

Termin: 07.02.12 - 10.02.12

Ort: Barnstorf
Bildungsstätte Nordwest (Bremen)

Konfliktmanagement

Termin: 08.02.12 - 10.02.12

Ort: Fürstenberg
Bildungsstätte Südwest

Arbeitszeitflexibilisierung

Termin: 19.03.12 - 21.03.12

Ort: Willingen
Bildungsstätte Nordrhein-Westfalen

Arbeitsrecht für JAV und BR

Termin: 19.03.12 - 21.03.12

Ort: Willingen
Bildungsstätte Nordrhein-Westfalen

Die Geschäftsführung des Betriebsrates

Termin: 14.03.12 - 16.03.12

Ort: München
Bildungsstätte Bayern

Termin: 28.03.12 - 30.03.12

Ort: Leipzig
Bildungsstätte Mitteldeutschland

Spezialseminar für Betriebsräte

Die Schwerbehindertenvertretung

Termin: 28.03.12 - 30.03.12

Ort: Fürstenberg
Bildungsstätte Südwest

Personalratsseminare

Grundlagenseminar für Personalräte

LPVG Baden-Württemberg I Aufgaben, Rechte und Pflichten als Personalrat

Termin: 25.01.12 - 27.01.12

Ort: Elzach-Oberprechtal
Bildungsstätte Südwest

Aufbauseminar für Personalräte

LPVG Baden-Württemberg II Die Beteiligungsrechte des Personalrats

Termin: 14.03.12 - 16.03.12

Ort: Elzach-Oberprechtal
Bildungsstätte Südwest

DHV-Tarifabschlüsse

Branchen-/ Flächentarifverträge

Druckindustrie

Baden-Württemberg ohne Südbaden
Manteltarifvertrag, Tarifvertrag über Gehälter und Ausbildungsvergütungen

Einzelhandel

Rheinland-Pfalz
Anschlussstarifvertrag

Groß- und Außenhandel

Nordrhein-Westfalen
Gehaltsabkommen, Lohnabkommen

Priv. Omnibusgewerbe

Nordrhein-Westfalen
Zusatzvereinbarung zum Manteltarifvertrag (§ 14/Abs. 2: Urlaubstage), Lohnstarifvertrag und Gehaltsstarifvertrag einschl. Ausbildungsvergütungen

Haus-/Firmen- und Verbandstarifverträge

SITEX – Textile Dienstleistungen

Simeonsbetriebe Lippe GmbH, Lemgo (NRW)
Manteltarifvertrag, Entgeltrahmen- und Entgelttarifvertrag

Sparkassenversicherung

Sachsen
Tarifvereinbarung über:
Lineare Erhöhung der Entgelte sowie Azubi-Vergütungen und Laufzeit, Einmalzahlung;
Tarifvereinbarung über Altersteilzeit für die SV Sachsen (in der ab 01.09.2011 geltenden Fassung)

Textilreinigungsbetriebe-Haustarifvertrag

Curantex GmbH & Co. KG, Erkelenz /NRW
(alle Betriebe und Betriebsstätten)
Manteltarifvertrag, Entgelttarifvertrag