



STIMME DER ARBEIT

Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen im Saarland



Schritt für Schritt – Stahl hat Zukunft!

Stephan Ahr, Betriebsratsvorsitzender Saarstahl Völklingen

Für das neue Jahrzehnt sollte man, an für sich, in dieser aktuellen Situation immer noch alles Gute wünschen können. In der Saarländischen Stahlindustrie sieht es etwas anders aus. Es fällt mir schwer den Kollegen in die Augen zu schauen und Ihnen alles Gute in diesem Jahr zu wünschen, weil viele unserer Kolleginnen und Kollegen eine enorme Existenzangst haben. Viele von Ihnen, ca. 492 Kollegen aus der Saarländischen Stahlindustrie sind direkt davon betroffen. Betroffen von der Entscheidung des Vorstandes, sich von befristeten Kolleginnen und Kollegen zu trennen.

In Zeiten wie diesen, in denen nicht nur in der Saarländischen Stahlindustrie, sondern generell in der Deutschen und der Europäischen Stahlindustrie alle Zeichen auf Sturm stehen, hätte man ja eigentlich Verständnis für Entscheidungen des Sparens von Vorständen der Stahlunternehmen, haben können. Allerdings geschieht, zumindest gefühlt, etwas ganz anderes.

Scheinbar könnte man meinen, dass es eine Absprache der Vorstände gibt, wie man diese wirtschaftliche Krise nutzen kann um sich von altbewährtem zu trennen. Ich habe das Gefühl, dass in ganz Deutschland, sei es bei Salzgitter Gruppen, bei Saarstahl, bei der Dillinger Hütte, bei allen Stahlunternehmen die noch Montanmitbestimmt sind, sich die Vorstände auf den Weg machen um Beteiligung und Mitbestimmungsrechte über Bord zu werfen. Man verabschiedet sich von altbewährtem. Nämlich von einer gemeinsamen Diskussion und einem gemeinsamen Austausch auf Augenhöhe. Das Faktum der Sozialpartnerschaft wird gänzlich in Frage gestellt. Zumindest kann ich bestätigen, dass es in der saarländischen Stahlindustrie so ist. In der Vergangenheit war es bei uns Praxis, dass nach unserer Einstellungspolitik, unsere befristeten Kolleginnen und Kollegen nach Ablauf der zwei Jahre, in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis übernommen haben. Diese Vorgehensweise hat dazu geführt, dass wir immer junge, gut ausgebildete, aus eigenem Laden entwickelte Mitarbeiter hatten, die dem Unternehmen nahestanden und die wissen, worauf es ankam. Zwei Jahre lang hatten Sie Zeit, die Anlagen kennenzulernen und das war ein Garant für höchste Qualität, für Liefertreue, aber auch für Loyalität gegenüber dem Unternehmen. Es gab kein „nein“ von allen der Befristeten, wenn es darum ging, länger zu bleiben, Mehrarbeit zu verfahren oder an Ruhetagen arbeiten zu kommen. Es gab nie ein „Nein“. Kollegen kamen trotz Erkältungen arbeiten und ließen ihre Gesundheit teilweise auf der Strecke, nur weil sie einen festen Arbeitsplatz bei Saarstahl, am Ende ihrer Befristung haben wollten.

Einer unserer Kollegen sagte es ganz deutlich auf einer unserer zahlreichen Betriebsversammlungen. Es ist ihm immer eine Ehre gewesen in der Saarstahl-Jacke einkaufen zu gehen. Ich habe das Gefühl, dass all das, was uns ausmachte, diese Loyalität, die Verbundenheit zum Unternehmen und diese intensive Bindung in Frage gestellt wird. Es ist anscheinend gewollt, uns Stahlarbeiter der saarländischen Stahlindustrie in der Montanmitbestimmung auf ein Level zu heben, wie es im Rest der Wirtschaft üblich ist und nach dem Motto „heuern und feuern“ in Zukunft Belegschaften aufzustellen. Ich kann eines jetzt schon sagen: Wir werden es nicht zulassen, dass unsere Montanmitbestimmung geschwächt wird. Wir werden alles dafür tun um sie zu stabilisieren und zu konkretisieren. Wir werden nicht zulassen, dass man uns unserer Rechte entledigt. Wir haben eine gute Tradition in der Vergangenheit gehabt. Wir haben immer versucht unsere Probleme gemeinsam in unserem Haus zu lösen. Dies wird heute eine andere Welt sein. Auch wir werden Juristen damit beschäftigen müssen, die sich für uns und unsere Rechte einsetzen und einfordern. Auch das wird für uns oder ist für uns eine neue Welt, leider! Die alte Welt war nämlich nicht so schlecht, wie man sie immer macht. Ich erinnere an die ganzen Krisen, die in der Vergangenheit in unserem Land und vor allem auch in der Stahlindustrie zahlreich waren. Ich bin seit 36 Jahren in diesem Unternehmen

beschäftigt. Ich glaube es waren vielleicht mal 2 Jahre am Stück, die ohne irgendwelche Krisen waren. Aber wir haben immer, in jeder Krise in der wir waren, zu unserer Belegschaft gestanden. Wir haben immer versucht, wenn es um Personalabbau ging, diesen sozialverträglich zu gestalten. Eine Regel war auch immer klar: Es gab nie die Idee, dass jemand auf betriebsbedingte Kündigung bestehen musste. Das war ein No-Go und selbst das wird heute in Frage gestellt. Vielleicht liegt es daran, dass wir in der Auswahl unserer Vorstände nicht vorsichtig genug waren. Vielleicht liegt es daran, dass wir uns in der Auswahl unserer Führungskräfte nicht genug mit der Herkunft beschäftigt haben. Eines ist mir klar, in einem montanmitbestimmten Unternehmen haben Menschen, die nur auf Zahlen schauen und betriebswirtschaftliche Themen favorisieren, keine Zukunft. Wir müssen dorthin zurück, wo wir in den ganzen Jahren waren. Wir müssen Vertrauen in unsere Arbeitsplätze geben. Wir müssen sie sichern und wir müssen selbstverständlich in einer Krise, wie wir sie zurzeit erleben, aufsparen. Auch dazu sind wir als Montanmitbestimmung bereit, denn wir stehen zu unserem Unternehmen und wir haben, ich hab es eben schon einmal erwähnt, im Rückblick mehrere Jahrzehnte Zugehörigkeit zu dem Unternehmen. Vorstände sind oft auf einem Weg zu einem anderen Unternehmen präsent. Sie sind die teuersten befristete Beschäftigte, die es in einem Unternehmen gibt und auch das sollten sie nicht vergessen. Sie sind befristet und wie man mit Befristung umgeht, das hab ich am Anfang meiner Berichtserstattung erwähnt. Sie sollten eigentlich am Besten wissen, wie schwierig es ist, in einer Befristung zu sein und gesagt zu bekommen, dass es das jetzt war. Es gibt keine weiteren Befristungen.

Was mir am Herzen liegt ist, dass wir gerade jetzt in dieser Situation, losgelöst von den eigentlichen Problemen der saarländischen Stahlindustrie, eine Industriepolitik brauchen, die funktioniert und verlässlich ist. Wir brauchen keine Entscheidung, die montags gefällt wird und mittwochs wieder kassiert wird. Wir brauchen langfristige Entscheidungen. Wir sind mitten in einer Transformation in eine neue Industrie, eine neue Stahlindustrie. Für mich ist eines ganz klar. Wir brauchen den Stahl um den Energiewandel zu bewältigen. Es wäre ein Irrsinn, Stahl dort her zu beziehen, wo er zu schlechteren Umweltbedingungen und schlechteren Sozialbedingungen und Arbeitsbedingungen hergestellt wird, als bei uns. Es wäre geheuchelt, wenn wir von grünem Stahl reden, während Strom aus Atomkraftwerken benutzt wird, um diesen herzustellen. Es wär geheuchelt, wenn wir unsere Vormaterialien aus den Ländern beziehen, die sich um CO² nicht kümmern. Das darf nicht passieren. Wir brauchen eine durchgängige klare Struktur und eine durchgängig klare Industriepolitik, die den CO² footprint nicht nur in unserem Land, sondern in allen Ländern klar positioniert. Klima findet nun mal nicht nur regional statt, sondern ist global zu betrachten. Deshalb müssen alle Länder mitziehen. Das ist die größte Aufgabe der Industriepolitik: Nicht dafür Sorge zu tragen, dass es hier eine Dekarbonisierung und Deindustrialisierung in Deutschland gibt. Ich hoffe, dass wir in der SPD jetzt die Weichen gestellt haben zu einer solchen Industriepolitik. Ich glaube, dass wir im Saarland bestens mit unserer Wirtschaftsministerin aufgestellt sind.

Nochmal ein Dankeschön, auch an Anke Rehlinger, die uns nach bestem Wissen und Gewissen, in der Stahlindustrie unterstützt und alles dafür tut, dass wir eine Überlebenschance im Saarland und in Deutschland haben. Ich bedanke mich aber auch bei allen anderen Kolleginnen und Kollegen, die gemeinsam an unserer Seite der Betriebsräte und der Mitbestimmungsorgane in der Stahlindustrie für Beständigkeit der saarländischen Stahlindustrie kämpfen. Ich möchte mich auch bei meinen Kolleginnen und Kollegen und bei meinen Genossinnen und Genossen bedanken. Selten habe ich erlebt, dass ein Land so hinter ihrer Industrie steht. Ich erinnere noch einmal an den 11. April 2016, an

den Stahlaktionstag. Wir sind hier im Saarland knapp 6000 Beschäftigte und wir haben es geschafft über 10.000 Menschen in Völklingen auf die Straße zu bringen, um gemeinsam mit uns für den Erhalt unserer Arbeitsplätze zu demonstrieren. Das zeigt, was die Stahlindustrie für das Saarland bedeutet. Sie ist eine der größten Arbeitgeber im Saarland und die Bevölkerung will die Stahlindustrie am Leben halten und sie kämpft dafür. Das ist ein gutes Gefühl, welches man als Betriebsratsvorsitzender haben kann, wenn man weiß, dass nicht nur die Beschäftigten, die Kolleginnen und Kollegen und die Gewerkschaften hinter einem stehen, sondern das vom Prinzip, die gesamte Bevölkerung hinter Ihrer Stahlindustrie steht.

In diesem Sinne rufen wir nochmal dazu auf, beim „Walk of Steel“ teilzunehmen.

Der Termin in Brüssel steht für den 10.02.20! Wir hoffen auf eine große Beteiligung aller, die sich gemeinsam mit uns auf den Weg nach Brüssel machen, um unsere Ziele, unsere Forderungen dort nochmal an die Politik zu übergeben. **Der „Walk of Steel“ beginnt am 31.01.2020 in Völklingen! Glückauf!**

Anmerkung des Redaktionsteam: Der AfA Landesvorstand Saar mit all seinen Kreisverbänden ruft zur Unterstützung des „Walk of Steel“ auf und wird die Kolleginnen und Kollegen unterstützen!



Strukturwandel: Neue Perspektiven mit Weiterbildung schaffen!

Dagmar Ertl, stellv. AfA Landesvorsitzende Saar

Als sich Ende September die Hiobsbotschaften im Saarland häuften - der geplante Personalabbau bei Saarstahl, die Insolvenz der Gusswerke Saarbrücken, die Sorge um die Produktionsverlagerungen bei ZF - ist klar geworden, wir befinden uns nicht in einer konjunkturellen Delle, sondern das sind die Vorboten eines massiven industriellen Strukturwandels. Klimawandel, Globalisierung und Digitalisierung führen zu gewaltigen Veränderungen. Viele Berufsbilder und Qualifikationsprofile werden sich in den kommenden Jahren grundlegend ändern. Weiterbildung ist deshalb das Gebot der Stunde. Sie eröffnet Chancen und bietet Schutz. Doch bislang gilt in der Weiterbildung viel zu oft, wer hat, dem wird gegeben. Das heißt, wer schon gut qualifiziert ist und wer in der betrieblichen Hierarchie höher steht, hat bessere Zugangschancen. Betriebliche Weiterbildung ist zudem meist auf kurzfristige Anpassungsqualifizierung konzentriert. Häufig fehlen eine systematische Analyse des Bildungsbedarfs und die Verzahnung mit der betrieblichen Personalplanung. Für Beschäftigte und ihre Interessensvertretungen ist Weiterbildung deshalb nur begrenzt gestaltbar. Auch für Arbeitssuchende haben die Hartz-Reformen die Weichen falsch gestellt: Sie zielten auf möglichst schnelle Arbeitsvermittlung anstatt notwendiger Qualifizierung.

Um die Rahmenbedingungen für Weiterbildung zu verbessern und die Basis für eine neue Weiterbildungskultur zu legen, haben im Juni Bund, Länder, Gewerkschaften, Wirtschaft und die Bundesagentur für Arbeit die Nationale Weiterbildungsstrategie (NWS) verabschiedet. Von ihr gehen wichtige Impulse aus: Für Beschäftigte ohne Ausbildung plant die Regierung einen Rechtsanspruch auf das Nachholen eines Berufsabschlusses. Außerdem sollen Rechtsansprüche auf geförderte Bildungszeiten geprüft werden. Weil der technologische Wandel auch Fachkräfte trifft, ist ein Rechtsanspruch auf Weiterbildung unverzichtbar! Betriebsräte und Vertrauensleute sollen zu betrieblichen Mentorinnen und Mentoren ausgebildet werden, um auch geringqualifizierte Beschäftigte für Weiterbildung zu gewinnen. Außerdem wird geprüft, ob mit einem „Transformations-Kurzarbei-

tergeld“, Beschäftigte im Betrieb gehalten und für neue Tätigkeiten qualifiziert werden können. Die Nationale Weiterbildungsstrategie will zudem den Überblick über die Weiterbildungsangebote erleichtern und die Beratung verbessern. Insgesamt soll auch mehr Geld in die Weiterbildung fließen.

Die Verantwortung für die betriebliche Weiterbildung liegt in erster Linie bei den Unternehmen. Doch auch Betriebsräte und Personalräte sind wichtige Akteure, um die betriebliche Weiterbildung voranzubringen. Interessensvertretungen sollten deshalb ein generelles Initiativ- und Mitbestimmungsrecht bei diesem Thema erhalten.

Bereits zu Beginn 2019 ist das Qualifizierungschancengesetz in Kraft getreten. Es ermöglicht, Weiterbildung stärker aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung zu fördern. Vom Strukturwandel betroffene Unternehmen, können für die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter Zuschüsse für Weiterbildungskosten und Lohnkosten während der Weiterbildungsphase erhalten. Zudem räumt das Gesetz Beschäftigten erstmals einen gesetzlichen Anspruch auf Weiterbildungsberatung bei der Bundesagentur für Arbeit ein.

Anknüpfend an das Qualifizierungschancengesetz will Bundesarbeitsminister Hubertus Heil nun mit einem „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ das Kurzarbeitergeld vereinfachen und die Weiterbildung fördern. Damit sollen im Strukturwandel und in Krisen Arbeitsplätze in Unternehmen geschützt und die Qualifikation der Beschäftigten zukunftsfest gemacht werden. Wo immer möglich, soll Kurzarbeit mit Qualifizierung verbunden werden.

Um Weiterbildung im Strukturwandel zu stärken, ist es notwendig das Arbeit-von-morgen-Gesetz zügig auf dem Weg zu bringen. Die wichtigen Impulse der Nationalen Weiterbildungsstrategie sind schnellstmöglich umzusetzen. Die Beschäftigten und die Arbeitslosen brauchen neue Perspektiven für die Arbeitswelt von morgen.



Digitalisierung und Auslagerung

Jürgen Löw, Beisitzer AfA Landesvorstand

Beide Instrumente werden benutzt um Kosten zu reduzieren, ja sogar zu sozialisieren! Arbeitnehmer mit Kosten gleichzusetzen, ohne eine Spur von Ethik oder Moral, birgt Sprengstoff für die nähere Zukunft, denn Veränderungen kündigen sich an.

Gesamtgesellschaftliche Entwicklungen, Globalisierung, technologischer Fortschritt, Digitalisierung und die Auslagerung von Arbeitsplätzen stellen Arbeitnehmer, Gewerkschaften und die Politik vor große Herausforderungen. Deutschlands Arbeitnehmer dürfen künftig womöglich länger arbeiten, denn die Arbeitgeber wollen die Ruhezeiten verkürzen. Hr. Heil erwägt sogar einen Anspruch auf mobile Arbeit, etwa Homeoffice zu prüfen, aber die Einhaltung von gesetzlichen Ruhezeiten, ist ein wesentlicher Bestandteil des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. In dieser Frage ist der Wirtschaftsministerin zuzustimmen: Es bedarf gesetzlicher Regelungen, dass nur an Firmen ausgelagert werden darf, die „Mindeststan-

dards“, bzgl. Arbeitszeitgesetz, gesetzlicher Ruhezeiten gewähren und auch die Arbeitsstättenverordnung zumindest beachten. Die Auslagerung von technischen Arbeitsplätzen der keramischen Industrie im Saarland an ein Unternehmen aus Südhessen kann hier als ein sehr negatives Beispiel herhalten. Ohne Arbeitnehmer-Vertreter, ohne Schwerbehinderten-Vertreter sowie eine Nichtbeachtung der Arbeitsstättenverordnung und eine wöchentliche Arbeitszeiterwartung von 96 Arbeitsstunden ohne Zulagen, lässt für die Zukunft nichts gutes erwarten. Allerdings ist diese Firma ein Vorreiterunternehmen in der Digitalisierung, also der Vermischung von Freizeit und Arbeitszeit. Kosten einzusparen, ja zu sozialisieren hat Zukunft, auch weil die gesetzlichen Regelungen als äußerst dürrig zu beurteilen sind.



Entwicklungs-oasen für Kinder ... eine Wunschvorstellung!

Leslie Poure, AFA Kreisvorsitzende Saarbrücken Stadt, Ortsvereinsvorsitzende der SPD Ensheim-Eschringen

Leider sind wir davon noch weit entfernt, dass unsere Einrichtungen im Bildungsbereich genau das für unsere Kinder – die heranwachsende Zukunft – sind. Gewerkschaften, Kindheitsforscher, Ärzte, Wissenschaftler, Eltern und die Experten vor Ort schlagen Alarm. Wer sind die Experten: ErzieherInnen & KinderpflegerInnen in Krippen, Kindertageseinrichtungen der frühkindlichen Bildung, sozialpädagogische Bereiche / Nachmittagsbetreuung im Grundschulbereich, weiterführenden Schulen, Kinder- und Jugendhilfen, Heimerziehung, Sozialpädagogen / SozialarbeiterInnen, Kindheitspädagoginnen, Psychologen, u.a. .

Bundesweit haben die Bildungs- und Erziehungseinrichtungen die gleiche Problematik. Es herrschen ungünstige bis schlechte Rahmenbedingungen für Kinder und Personal.

Unter unzureichenden Bedingungen stemmen unsere Kolleginnen und Kollegen im Sozial- und Erziehungsdienst – die Fachkräfte vor Ort – die täglichen Herausforderungen. Oft auch über Ihre physischen und psychischen Grenzen hinaus.

Ohne das hohe Engagement der pädagogischen Fachkräfte würden viele Einrichtungen ihr Angebot nicht aufrechterhalten können. Das klappt oft nur durch Überstunden, Verzicht auf Pausen und Einspringen aus der Freizeit, permanente Arbeit mit den Kindern, Wegfall von Vor- und Nachbereitungszeiten.

Die Arbeitsbelastung und die Anforderungen an die pädagogischen Fachkräfte sind in den letzten Jahren immer weiter gestiegen, die Rahmenbedingungen haben sich jedoch nicht verändert.

Im Gesetz wird von familienergänzend gesprochen, doch aufgrund der gesellschaftlichen Veränderungen wird eine familienersetzende Pädagogik notwendig. Im Saarland gilt seit 1973 die gleiche Berechnungsgrundlage. Die veränderten Lebensbedingungen, Strukturen und Bedürfnisse, finden keine quantitative oder qualitative Berücksichtigung in der Personalbemessung. Auch gesetzliche Personalausfallzeiten werden nicht einberechnet.

Diese Realität führt zu einer ständigen Unterdeckung. Zusätzlich kommen weitere gesetzliche Vorgaben hinzu, wie Dokumentationspflicht, verpflichtende Fort- und Weiterbildungen, u.v.m. .

Verstehen wir uns nicht falsch, das ist gut und richtig, aber es braucht Köpfe, die diese Arbeit erledigen. Bei ständiger Mehrbelastung und steigender Arbeitsverdichtung geht die Arbeitsfreude verloren.

Bei gleichbleibenden Strukturen ist ein Gesundbleiben im Beruf oder etwa ein altersgerechtes Arbeiten nicht möglich.

Die Rahmenbedingungen müssen an die jetzigen Gegebenheiten angepasst und für die Zukunft mit all den Veränderungen und den Schwierigkeiten neu geschaffen werden.

Wir brauchen dringend eine adäquate Personalbemessung unter Berücksichtigung der Personalausfallzeiten sowie der veränderten Betreuungs- und Lebenssituation.

Ebenso muss eine wirkliche monetäre und gesellschaftliche Aufwertung der Berufsfelder im Sozial- und Erziehungsdienst erfolgen. Stichwort: Attraktivitätssteigerung.

Eine flächendeckende und gute, lang angelegte Ausbildungs-offensive mit Anpassung der Ausbildungsinhalte ist absolut unumgänglich.

Der Ausbau neuer Betreuungsplätze ist gut; aber dies geht nur mit ausreichend Personal und der nötigen Ausstattung. Wir wollen keine reinen Aufbewahrungseinrichtungen. Nur Masse statt Klasse - das darf nicht unser Anspruch sein!

Wir sind uns alle einig, dass das langfristige Ziel Beitragsfreiheit für die Kindertageseinrichtungen ist, aber die Qualität der Betreuung für Kinder und Jugendliche, wie auch die Arbeitsbedingungen müssen zuerst zwingend verbessert werden. Eins ist klar, es darf nicht passieren, dass es aufgrund der finanziellen Lage nur „entweder oder geben“ kann.

Wir wollen und dürfen uns nicht ausspielen lassen: Entweder Qualität oder die Beitragsfreiheit, das geht schief!

Die nachfolgenden Generationen, die Kinder, die wir unter solchen Bedingungen betreuen, bilden, erziehen sollen, sind gefährdet, denn sie bedeuten auch für die Kinder eine permanente Stresssituation: Zu viele Kinder in zu kleinen Räumen, ständig wechselnde Bezugspersonen, keine kindgerechte, adäquate Betreuung, unbefriedigte kindliche Bedürfnisse, nicht die nötige Aufmerksamkeit,

Der Blick muss wieder auf das einzelne Kind gerichtet werden.

Unser System macht die Kinder krank und kaputt. Bleibt der Alltag so wie er jetzt in den Kindertageseinrichtungen, Schulen, sozialpädagogischen Bereichen und der Kinder- und Jugendhilfe, Jugendämter, Hilfseinrichtungen ist, wird man weder dem Personal, noch den Eltern und schon gar nicht den Kindern gerecht. Ergo auch nicht uns allen – der Gesellschaft. Wir drohen zu kollabieren und uns allen ein gesellschaftlicher, emotionaler Bankrott.

Wir haben alle eine gesellschaftliche Verantwortung und einen wichtigen Auftrag innerhalb der öffentlichen Daseinsvorsorge.

Die Ansätze sind gut gemeint, aber es fehlt an der konsequenten Durchsetzung und der finanziellen Ausstattung.

Daher muss sich dringend etwas ändern und ein ganzheitlicher Blick auf das Thema geworfen werden.

Es ist schon 5 nach 12: Höchste Zeit zu handeln!



Afa Landeskonferenz am 15. Februar 2020

Dr. Luitpold Rampeltshammer, AFA Landesvorsitzender Saar

Die nächste Afa Landeskonferenz im Februar im Rechtsschutzsaal in Bildstock verfolgt drei Schwerpunkte: Die SPD befindet sich in einer schwierigen Situation: ein neues Führungsduo wird die Geschicke der Partei leiten. Eine der drängendsten Fragen wird sein, welche Vorhaben die Große Koalition in der verbleibenden Legislaturperiode noch abarbeiten wird und welche Schwerpunkte die SPD inhaltlich legen wird. Auf diesen Fragenkomplex wird unsere Landesvorsitzende und Wirtschaftsministerin, Anke Rehlinger, eingehen.

Der zweite Schwerpunkt ist der Afa interne: Der seit 2012 amtierende Afa Bundesvorsitzende Klaus Barthel kandidiert nicht mehr für den Bundesvorsitz. Sowohl Cansel Kiziltepe, die SPD Bundestagsabgeordnete für Berlin Friedrichshain-Kreuzberg-Prenzlauer Berg Ost, als auch Uwe Schmidt, Bun-

destagsabgeordneter für den Wahlkreis Bremen II und seit 2017 stellvertretender Bundesvorsitzender der Afa ihre Kandidaturen angekündigt.

Sowohl Klaus Barthel als auch Cansel Kiziltepe und Uwe Schmidt werden bei der Afa Landeskonferenz anwesend sein und auf die Entwicklungen in und um die SPD und die Afa eingehen. Cansel und Uwe werden sich den Delegierten vorstellen und ihre Kandidatur begründen.

Drittens wird ein neuer Afa Landesvorstand gewählt.

Die Afa Landeskonferenz ist öffentlich und wir laden alle ArbeitnehmerInnen herzlich ein, an unserer Konferenz teilzunehmen.

Herzliche Grüße, bis dahin.



Krank im Arbeitsverhältnis! Was dann?

Frank Schmidt, Vors. d. SPD Riegelsberg und der Gemeindefraktion sowie Rechtssekretär bei ver.di

Irgendwann trifft es jeden Arbeitnehmer und er kann krankheitsbedingt nicht arbeiten gehen. Dies muss man dem Arbeitgeber rechtzeitig – also vor dem Arbeitsbeginn – mitteilen. Dauert die Krankheit länger als 3 Kalendertage, muss man spätestens am darauffolgenden Arbeitstag eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegen. Obwohl man nicht gearbeitet hat, hat man einen Anspruch auf Zahlung des Lohns und zwar für die Dauer von insgesamt sechs Wochen – beginnend ab dem ersten Tag der Krankheit, vgl. § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Diese sechs Wochen beinhalten auch alle arbeitsfreien Tage sowie Sonn- und Feiertage.

Da der Anspruch auf Entgeltfortzahlung von sechs Wochen grundsätzlich immer nur für ein und dieselbe Krankheit gilt, kann ein Arbeitnehmer diesen folglich auch mehrmals im Jahr erhalten, z.B. wegen Erkältung auf der einen Seite und Bandscheibenproblemen auf der anderen Seite usw.

Tritt während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auf, die für sich gesehen einen eigenständigen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung auslöst, besteht der Anspruch auf Entgeltfortzahlung trotzdem nur für sechs Wochen. Hier spricht man von einer „Einheit des Verhinderungsfalles“. Anders wäre dies nur, wenn man zwischen zwei unterschiedlichen Krankheiten tatsächlich gearbeitet hat oder zumindest für wenige außerhalb der Arbeitszeit liegende Stunden gesund war.

Zu beachten ist, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nach § 3 Abs. 3 EFZG grundsätzlich erst nach vierwöchigem ununterbrochenem Bestehen des Arbeitsverhältnisses entsteht. Wird ein Arbeitnehmer in den ersten vier Wochen krank, hat er Anspruch auf Krankengeld bei seiner Krankenkasse.

Sind die sechs Wochen „ausgeschöpft“ und wird der Arbeitnehmer erneut wegen derselben Krankheit krankgeschrieben, hat er ab der siebten Woche nach den §§ 44, 48 Abs. 1 SGB V einen Anspruch auf Zahlung von Krankengeld durch seine Krankenversicherung. Mit den sechs Wochen Entgeltfortzahlung besteht der Anspruch auf Krankengeld insgesamt für längstens 78 Wochen – ca. 1 ½ Jahre. Während dieses Zeitraums ist man trotzdem weiterhin verpflichtet, dem Arbeitgeber die weiter andauernde Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen und durch Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu belegen.

Von dem Anspruch auf Krankengeld sind „Mini-Jobber“/ geringfügig Beschäftigte grundsätzlich ausgeschlossen.

Ist man gesundheitlich stark angeschlagen und absehbar, dass man die vollen 78 Wochen Krankengeldbezug ausschöpfen wird, teilt einem die Krankenkasse in der Regel zwei bis drei Monate vor Ablauf dieses Zeitraums mit, dass der Anspruch mit Ablauf eines bestimmten Tages endet und man „ausgesteuert“ wird. Steht fest, dass man über diesen Zeitraum hinaus weiter arbeitsunfähig erkrankt sein wird, sollte man sich mit dem Schreiben der Krankenversicherung unverzüglich bei der Agentur für Arbeit melden und Arbeitslosengeld I beantragen. Dieser Anspruch steht einem Arbeitnehmer nach der Aussteuerung zu, obwohl er noch in einem bestehenden Arbeitsverhältnis ist. Wird die Arbeitsunfähigkeit durch den Medizinischen Dienst (MD) der Agentur bestätigt, erhält man „Nahtlos-Arbeitslosengeld“ nach § 145 SGB III. Kommt der MD jedoch zu dem Ergebnis, dass man einer anderen Arbeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt noch mehr als

15 Stunden in der Woche nachgehen kann, bekommt man ALG I nach § 136 SGB III. Legt man dann eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor, bekommt man das ALG I nach § 146 Abs. 1 SGB III nur für insgesamt sechs Wochen der Krankheit bezahlt – wie bei der Entgeltfortzahlung – und nicht darüber hinaus. Je nach Alter und Dauer des Arbeitsverhältnisses hat man einen Anspruch auf ALG I von 6 – 24 Monaten.

Da oftmals die Arbeit „Auslöser“ der Krankheit ist, schreibt § 167 Abs. 2 SGB IX vor, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer – unabhängig ob dieser schwerbehindert ist oder nicht – ein Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführt, wenn dieser ununterbrochen länger als sechs Wochen oder wiederholt krank ist. Dies ist für den Arbeitgeber verpflichtend und kann daher auch vom Arbeitnehmer eingefordert werden, wenn der Arbeitgeber dies nicht von sich aus anbietet. Denn Ziel eines BEM-Verfahrens ist, die bestehende Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers zu überwinden, einer erneuten vorzubeugen und den Arbeitsplatz durch mögliche Änderung der Arbeitsbedingungen zu sichern. Beruht die Arbeitsunfähigkeit tatsächlich auf den Arbeitsbedingungen, sollte der Arbeitnehmer das Angebot zur Durchführung des BEM annehmen und mit dem Arbeitgeber eine stufenweise Wiedereingliederung vereinbaren.

Je nach Art der Krankheit ist es sinnvoll, bei der Rentenversicherung einen Antrag auf Leistungen zur Rehabilitation nach §§ 9, 15 SGB VI zu stellen, damit die Erwerbsfähigkeit und somit auch die Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt wird und man bald wieder arbeiten gehen kann. Während der Reha bezieht man dann Übergangsgeld von der Rentenversicherung, welches auf die Anspruchsdauer des Krankengeldes angerechnet wird. Wann ein solcher Antrag sinnvoll ist, bespricht man am besten mit seinem behandelnden Arzt oder mit der Gewerkschaft, wenn man Mitglied dort ist.

Gelangt man zu einem bestimmten Zeitpunkt während seiner Krankheit zu dem Ergebnis, dass man seine bisherige Arbeit nicht mehr ausüben kann, aber andere Tätigkeiten noch in Betracht kommen, kann man bei der Rentenversicherung einen Antrag auf Leistungen zur Teilnahme am Arbeitsleben nach §§ 9, 16 SGB VI stellen. Z.B. kann es dann zu einer Weiterbildung oder Umschulung auf Kosten der Rentenversicherung kommen. Auch hier bekommt man dann Übergangsgeld. Steht fest, dass man aktuell und evtl. zukünftig überhaupt nicht mehr arbeiten gehen kann, weder beim bisherigen Arbeitgeber noch bei einem anderen mit einer anderen Tätigkeit, kann man einen Antrag auf Anerkennung einer Erwerbsminderungsrente bei der Rentenversicherung nach § 43 SGB VI stellen. Je nachdem in welchem zeitlichen Rahmen man überhaupt noch arbeiten kann, unterscheidet man zwischen der vollen und teilweisen Erwerbsminderungsrente. Welche von beiden vorliegt, wird dann durch die Rentenversicherung geprüft. Erhält man eine befristete Rente, wird diese für längstens drei Jahre gewährt, vgl. § 102 Abs. 2 SGB VI.

Wurden entweder Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben oder eine Reha gewährt und haben diese nicht dazu geführt, dass die Erwerbsfähigkeit wiederhergestellt wurde, kann die Rentenversicherung den gestellten Antrag auf diese Leistungen nach § 116 SGB VI in einen Rentenantrag zur Erwerbsminderung umwandeln. Dann prüft diese, ob die Voraussetzungen nach § 43 SGB VI vorliegen.

Impressum:

Afa Saar

Redaktionsteam „Stimme der Arbeit“

Talstrasse 58, 66119 Saarbrücken

www.afa.spd-saar.de · email: afa@spd-saar.de

Layout und Druck: **AWO - Faltblatt**

Ein Beschäftigungsprojekt,

das Menschen eine Perspektive bietet.

www.awo-saarland.de · mail@faltblatt.net

Auflage: 1000 Exemplare

Redaktionsteam: Dr. Luitpold Rampeltshammer, Rosemarie Moog, Leslie Poure, Dagmar Ertl, Frank Schmidt und Jürgen Löw.