



STIMME DER ARBEIT

Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen im Saarland



Sonntags gehört Mami uns!

Dr. Luitpold Rampeltshammer, AfA Landesvorsitzender

Die Entscheidung des saarländischen Ministerrates, manchen Geschäften zu erlauben, nicht nur an Sonn- und Feiertagen, sondern auch unter der Woche bis 22 Uhr zu öffnen, ist aus AfA Sicht problematisch. Nicht nur sind die Verkäufer*innen (die meisten sind Frauen) während der Woche einer erhöhten Ansteckungsgefahr ausgesetzt und benötigen daher ihre freien Sonntage; sie leben auch oftmals in ihren Familien mit Kindern, die durch die Schließung von Kindergärten, Kitas und Schulen erhöhte Aufmerksamkeit und Zuwendung bedürfen. Dies alles verursacht für viele im Einzelhandel tätigen Frauen erhebliche zusätzliche Belastungen.

Die Diskussion um die Sonn- und Feiertage hat eine lange Geschichte: Schon seit langem versucht der Handelsverband Deutschland (HDE), die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten auch auf Sonn- und Feiertage. Dazu wird die wirtschaftliche Notlage vieler Geschäfte als Vehikel genutzt, um dieses lang-

jährige Ziel quasi durch die Hintertür der Pandemie durchzusetzen. So hat HDE-Hauptgeschäftsführer Stefan Genth angemahnt, dass es diesbezüglich „keine Denkverbote geben darf“.

Aus diesen Gründen ist die AfA Position eindeutig: Keine zusätzlichen Ladenöffnungszeiten. Die restriktivere Regelung, die die Landesregierung in Rheinland-Pfalz gefunden hat, zeigt, dass es auch Alternativen gibt. Damit stehen wir als AfA nicht alleine da, die ablehnenden Positionen der Kirchen, des DGB und von Verdi zeigen, dass es einen breiten gesellschaftlichen Konsens sowohl gegen Ausnahmeregelungen als auch gegen weitere Liberalisierung der Ladenöffnungszeiten gibt. Die Richtlinie staatlicher Vorgaben soll die bisherige Regelung der Ladenöffnungszeiten bleiben, die im bundesweiten Vergleich eine der besten darstellt.



1. Mai 2020 - Auch ohne Versammlungen zusammenstehen!

Klaus Barthel, AfA Bundesvorsitzender

In diesen Wochen erfahren wir es in der unfreiwilligen Vereinzelung, im Mangel an Kontakten: der Mensch ist ein soziales Wesen. Wir sind auf das Zusammensein, auf Kommunikation und auf gegenseitige Unterstützung angewiesen. Wir brauchen Gesellschaft, Solidarität und einen handlungsfähigen sozialen Staat. Und wir brauchen ganz besonders: Arbeit - die eigene und die von anderen. Wir erleben hautnah die Grenzen von Individualität, Trennung und Abschottung.

Die wirtschaftliche Vollbremsung führt einmal mehr vor Augen: keine Fabrik, kein Büro, kein noch so schlauer Computer funktioniert ohne menschliche Arbeit. Das Home-Office kann in manchen Bereichen den Laden ein paar Tage am Laufen halten. Es kann aber nicht produzieren und notwendige Dienstleistungen erbringen. Auch die Plattformökonomie braucht Menschen im Logistikzentrum, im Callcenter, als Fahrer und Anbieter von Produkten und Diensten.

Unternehmer, Manager und Betriebswirte lernen noch einmal: der Staat kann zwar den Betrieben die Lohnkosten komplett ersetzen. Das gleicht jedoch den ihnen jetzt entstehenden Schaden bei weitem nicht aus: den Ausfall der Arbeit. Da reden die plötzlich vom Mehrwert, der ihnen gerade entgeht! Was es nicht alles gibt! Wo sie uns doch sonst erklären, dass mit dem Lohn unsere Leistung abgegolten ist.

Plötzlich bejubeln Medien und Politiker auch die Arbeit von solchen Menschen, die bisher im Schatten der selbsternannten Leistungsträger für we-

nig Geld und Würde schufteten: von den Verkäuferinnen über Pflege- und Verwaltungspersonal, Zusteller und Fahrer, bis hin zu den Werkvertrags- und Saisonarbeitskräften aus Osteuropa, deren Dumpinglöhne einmal mehr aufzeigen, dass hierzulande niemand davon leben kann.

Uns in den Gewerkschaften und in der Arbeitnehmerorganisation in der SPD ist das alles nicht neu. Arbeit, Solidarität, Sozialstaat, anständige tarifliche Bezahlung für alle, Einzelhandel, Pflege, Bildung und Erziehung, funktionierende Verwaltung statt schlanker Staat, höherer Mindestlohn, betrieblicher Gesundheitsschutz, Tarifbindung... das und einiges mehr haben wir rauf und runter diskutiert und Forderungen dazu erhoben.

Jetzt dürfen wir uns nicht wieder auf bessere Zeiten vertrösten lassen wie nach der Finanzkrise 2007-2009. Auch damals gab es den Abgesang auf den Neoliberalismus. Es gab Lob für Gewerkschaften und SPD bei der Krisenbewältigung. Aber was kam? Schuldenbremse, schwarze Null und vier verlorene Jahre schwarz-gelb mit Mövenpick und Griechenlandesaster. Unter den Nachwirkungen leiden wir bis heute. Griechenland und Italien sind wirtschaftlich, aber auch politisch und sozial am Boden, die EU bis heute tief gespalten, zahlreiche deutsche Kommunen überschuldet, unser Gesundheitssystem und unsere öffentliche Verwaltung so schlank, dass es nicht einmal genug Gesichtsmasken, geschweige denn Akutbetten und das dazugehörige Personal gibt. Es mangelt jetzt nicht nur an Sachbearbeiterinnen für die Rettungspakete, sondern schon seit Jahren an Planungskapazitäten, IngenieurInnen und Bauarbeitern für all die Investitionsvorhaben.

Die öffentliche Infrastruktur ist seit Jahren überlastet und veraltet. Seitens der Ideologen der schwarzen Null und der Arbeitgeber mussten wir uns anhören, dass eineinhalb Milliarden für eine Mini-Grundrente nicht finanzierbar sind.

Jetzt nimmt allein der Bund kurzfristig die einhundertfache (!) Summe der Kosten der Grundrente in einen Nachtragshaushalt, um die Folgen des Virus einzudämmen. Ja: die Rettungsprogramme von Bund und Ländern begrüßen und unterstützen wir uneingeschränkt. Sie schützen Arbeitsplätze und halten die Wirtschaft am laufen. Sie zeigen: wir alle brauchen die vielgescholtene Politik, einen handlungsfähigen Staat. Gerade diejenigen nehmen den Staat jetzt gerne in Anspruch, denen er mit seinen Regeln und stets zu hohen Steuern nichts als ein lästiges Wettbewerbshindernis zu sein schien.

Der „Tag der Arbeit“ bedeutet für uns Selbstvergewisserung und stolzen Rückblick auf mehr als eineinhalb Jahrhunderte Kampf, Niederlagen und Erfolg. Gleichzeitig brauchen wir einen klaren Blick auf das, was jetzt zu tun ist.

Kurzfristig müssen wir darauf achten, dass nicht schon wieder die Rettungsprogramme zum Selbstbedienungsladen der Konzerne und Abzocker werden. Adidas ist zum Symbol dafür geworden. Wir brauchen nicht noch eine Verteilungsrunde von unten nach oben. Deshalb kämpfen wir an der Seite der Gewerkschaften für eine gesetzliche Erhöhung des Kurzarbeitergeldes. 60 bzw 67% sind zu wenig. Für viele bedeutet das Armut und Grundsicherung. Schon vor der Krise waren Zigtausende der gerade gefeierten Beschäftigten aus Verkauf und Pflege auf Hartz IV angewiesen. Deutschland darf beim Kurzarbeitergeld nicht Schlusslicht in Europa bleiben. Generell müssen wir die Arbeits- und Sozialeinkommen stärken, um in Zeiten unsicherer Exporte die Binnennachfrage zu stabilisieren.

Abwehren müssen wir auch jeden Versuch, im Schatten der Krise den Arbeitsschutz aufzuweichen. Weshalb soll es ausgerechnet jetzt erlaubt sein, Geschäfte am Sonntag zu öffnen? Warum muss das Arbeitszeitgesetz mit all seinen Ausnahmen noch weiter gedehnt werden? Betriebs- und Personalräte stehen vernünftigen Regelungen sicher nicht im Wege. Mehr darf es aber nicht geben, und schon gleich gar nicht über die Krisenzeit hinaus. Schnell handeln müssen wir jetzt auch bei den Arbeitsbedingungen in den Branchen, die derzeit mit Dankesreden überschüttet werden: die Projekte Personalbemessung in Krankenhäusern, Flächentarif in der Altenpflege und im Einzelhandel liegen in den Schubladen. Bevor diese Reden verklungen sind, müssen die Schubladen geöffnet werden, sonst geht es nachher munter weiter mit den Unions-Blockaden.

Unmittelbar nach der Krise stehen größere Projekte an:

Reform des Betriebsverfassungsgesetzes und der Personalvertretungsgesetze sowie Ausbau der Unternehmensmitbestimmung. Unsere Vorschläge liegen auf dem Tisch.

Umbau der Wirtschaft hin zu Umwelt- und Klimaschutz: Die Transformation braucht Gerechtigkeit und Mitentscheidungsrechte der Beschäftigten.

Gerechte Finanzierung der Krisenfolgen und generelle Neuausrichtung des Steuer- und Abgabensystems: Die Unternehmen, die jetzt mit Krediten, Bürgschaften und Zuschüssen die staatliche Vollkaskoversicherung in Anspruch nehmen, müssen auch die Prämien dafür bezahlen. Es darf jetzt keine Neuauflage der Schwarzen-Null-Ideologie geben.

Sicherung der Sozialsysteme, allen voran Gesundheit und Rente: Den glo-

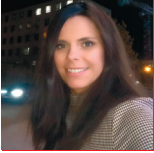
balen Wettbewerb gewinnen nicht die Staaten mit dem höchsten Anteil an Rüstungsausgaben, sondern die mit einem funktionierenden Gesundheitswesen und sozialer Gerechtigkeit. Bürgerversicherung für Kranken- und Pflegekassen, Erwerbstätigenversicherung bei der Rente sind die geeigneten Instrumente dafür. Wir brauchen ein Sicherungsniveau von über 50% in der gesetzlichen Rente. Wer jetzt noch immer die Menschen, gerade die junge Generation, für ihre Altersvorsorge auf die Finanzmärkte schickt, handelt völlig unverantwortlich.

Menschliche Gestaltung der Arbeitswelt: die Zukunft der Arbeit angesichts von Strukturwandel, Globalisierung und Digitalisierung steht weiter ganz vorne auf der Tagesordnung. Gesundheits- und Arbeitsschutz, Qualifizierung, Begrenzung von Arbeitszeit und Arbeitsbelastung, echte Mitbestimmung auf Augenhöhe bleiben aktueller denn je.

Internationale Absicherung: Wer die weltweite Arbeitsteilung im Interesse der Mehrheit der Menschen gestalten will, darf nicht beim aktuellen Modell der Globalisierung stehen bleiben. Umwelt- und Klimaschutz, Sozialsysteme, gerechte Unternehmens- und Kapitalbesteuerung, Regulierung der Finanzmärkte sowie nicht zuletzt Arbeitnehmerrechte dürfen keine Hemmnisse für die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft mehr sein. Deshalb brauchen wir eine grundlegende Reform des Handelssystems. Was derzeit als ökologischer Grenzausgleich diskutiert wird, muss auch für Unternehmenssteuern und soziale Gerechtigkeit gelten: Volkswirtschaften, die mehr CO₂ produzieren, die Steuerdumping betreiben und deren soziale Ungleichheit noch höher ist als bei uns, müssen höhere Importzölle bezahlen. Dann gewinnt in Zukunft nicht mehr das Land mit den niedrigsten Löhnen, den miesesten Sozial- und Umweltstandards. Viele Produktionen, die uns jetzt fehlen, kehren dann zu fairen Marktbedingungen zu uns zurück, ganz ohne „Germany first“. Dass wir außerdem einen Schub für eine soziale und handlungsfähige Europäische Union brauchen, erklärt sich von selbst.

An diesem 1. Mai 2020 erinnern wir aus guten Gründen an wichtige historische Daten. Vor 130 Jahren wurde erstmals der „Tag der Arbeit“ international, kämpferisch und feierlich begangen - begründet von der internationalen Arbeiterbewegung, Sozialdemokratie und Gewerkschaften. Vor 100 Jahren sicherten Sozialdemokraten und Gewerkschaften nach hartem Kampf und nicht ohne bittere Kompromisse erstmals Betriebsräte in ganz Deutschland gesetzlich ab. Kurz danach verteidigte eine solidarische Arbeiterbewegung mit einem Generalstreik die junge Demokratie gegen den Kapp-Putsch von Militaristen, Reaktionären und aufkommenden Faschisten.

Wer heute die Gefährdung der Demokratie, Rechtsextremismus, Rassismus und politische Spaltung beklagt, muss deren soziale Ursachen benennen. Sie liegen - verstärkt durch die Folgen neoliberaler Politik - vor allem in der sich immer weiter zersplitternden Arbeitswelt, mit immer weniger Tarifbindung und Schutz durch Betriebsräte und Gewerkschaften. Die Schere zwischen Arm und Reich öffnet sich immer weiter, Zukunftsängste nehmen zu. Deshalb machen wir am Tag der Arbeit auch klar: Demokratie und Freiheit, gute Arbeit und soziale Gerechtigkeit, friedliches und solidarisches Miteinander hängen untrennbar zusammen. Und das nicht nur zur Virus-Zeit!



Mitbestimmung in der Corona-Krise

Denise Federspiel, stellv. AfA Landesvorsitzende Saar

Die rasante Ausbreitung des Coronavirus und die damit verbundenen Herausforderungen, denen sich auch die Mitbestimmung stellen muss, hat sowohl die Mandatsträger als auch die Gewerkschaften auf ungewohntes Terrain geführt.

Die erste Frage, die sich stellte, war, wie sollen Betriebsratssitzungen während der Corona-Krise durchgeführt werden? Klar ist, dass das Betriebsverfassungsgesetz in der Hinsicht eindeutig vorschreibt, dass Beschlüsse im Rahmen einer Präsenzsitzung gefasst werden müssen.

Was kann man tun? Zum einen hat man die Möglichkeit die Betriebsausschüsse mit mehr Kompetenzen auszustatten – diese sind von der Anzahl der Mitglieder kleiner, so dass die Hygiene – und Schutzmaßnahmen eingehalten werden können. Gleichzeitig können örtliche Betriebsräte oder Gesamtbetriebsräte eine Betriebsvereinbarung abschließen, wonach die Beschlüsse, die in einer „Webko“ oder „Telko“ gefasst werden rechtsfähig sind, so dass der Arbeitgeber diese im Nachgang nicht anfechtet.

Fast zeitgleich kam das Thema Kurzarbeit auf die Agenda. In einigen Unternehmen gibt es seit der Finanzkrise 2008 bereits tarifvertragliche Regelungen, die insbesondere die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes beinhalten. Betriebe, in denen es keine Regelungen gibt, hat der Betriebsrat die Möglichkeit auch hier eine Betriebsvereinbarung abzuschließen.

In dem Zusammenhang kam natürlich auch die Frage auf, ob Betriebsratsmitglieder ebenfalls von der Kurzarbeit betroffen sind. Nichtfreigestellte BR-Mitglieder unterliegen, wie jeder andere Mitarbeitende der jeweiligen arbeitsvertraglichen Verpflichtung und damit eben auch von der Kurzarbeit. Bei den Freigestellten sieht es anders aus: Ihre Tätigkeit aus dem Arbeitsvertrag ist suspendiert. Kurzarbeit hinsichtlich der BR-Tätigkeit existiert nicht.

Ein weiteres Thema ist die Durchführung von Betriebsversammlungen, die nach dem BetrVG quartalsmäßig durchgeführt werden sollen. Aktuell sollten keine Betriebsversammlungen durchgeführt werden, da bei der Terminierung die betrieblichen Belange zu berücksichtigen sind. Nichts anderes gilt, wenn die Einberufung der Betriebsversammlung – wie aktuell aufgrund des grassierenden Corona-Virus – ein erhöhtes Gesundheitsrisiko für die Belegschaft zur Folge hat. Vielmehr ist der Betriebsrat schon aufgrund des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§2 Abs. 1 BetrVG) verpflichtet, bei seinem Handeln das Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zu berücksichtigen. Darüber hinaus kommt dem Betriebsrat bei arbeitsschutzrechtlichen Fragen eine besondere Stellung zu. Denn er ist nicht nur gemäß § 80 Abs. 1 Nr.1 und Nr.9 BetrVG verpflichtet, den Arbeitgeber bei der Einhaltung arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften zu überwachen und Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu fördern. Vielmehr hat er bei Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes gemäß §87 Abs. 1 Nr.7 BetrVG sogar ein echtes Mitbestimmungsrecht. Richtig ist, dass die Durchführung von Betriebsversammlung zu den Amtspflichten jedes Betriebsrats gehört. Wenn Betriebsversammlungen aufgrund gesundheitlich bedingter oder behördlich verfügter Versammlungsverbote nicht möglich sind, liegt kein Pflichtverstoß des Betriebsrats vor. Vor diesem Hintergrund wäre das

Durchführen einer Betriebsversammlung ein Verstoß gegen die beschlossene Rechtsverordnung des saarländischen Ministerrats vom 30. März.

Wie sieht es aus, wenn der/die Mitarbeiter/in zur sogenannten Risikogruppe gehört? Ein einfaches Attest des Hausarztes reicht grundsätzlich nicht aus. Eine Freistellung mit Entgeltfortzahlung und der Sicherheit die Arbeitszeit nicht nacharbeiten zu müssen, kann ausschließlich der Betriebsarzt aussprechen. Hier wird auch die Fachkraft für Arbeitsschutz involviert. Die ärztliche Schweigepflicht bleibt selbstverständlich unberührt.

Hat der Arbeitgeber Zugriff auf meine Mehrarbeit, um Minderleistungen während der Corona-Krise aufzufangen? Ja. Der Arbeitgeber darf nicht erbrachte Arbeitsstunden mit den Mehrarbeitsstunden „verrechnen“.

Hat der Arbeitgeber Zugriff auf meinen Erholungsurlaub 2020? Nein. Wie das Wort schon sagt, handelt es sich hierbei um Erholungsurlaub, der nicht dazu genutzt werden soll, um betriebliche Defizite auszugleichen. Allerdings kann der Arbeitgeber darauf bestehen, dass bereits geplanter Urlaub, vom Arbeitnehmer genommen wird.

Wie man sieht sind all diese Themen sozialdemokratische Themen, denn ohne unsere politische Arbeit der letzten Jahrzehnte gäbe es sicherlich wesentlich mehr Probleme in der Arbeitnehmerschaft. Allerdings müssen wir dringend nachjustieren. Hierzu zählt insbesondere die Erhöhung des Kurzarbeitergeldes. Insbesondere Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor kratzen mit den regulären 60% des Nettoverdienstes am Existenzminimum und können teilweise ihre Fixkosten nicht mehr zahlen. Hier muss dringend eine sozialdemokratische Lösung gefunden werden.

Ebenso müssen wir über eine Änderung des BetrVG nachdenken, wonach in solchen Ausnahmesituationen die Beschlussfassung über den digitalen Weg möglich sein muss und somit eine Rechtssicherheit hergestellt wird.



Corona-Krise, oder wie aus der Gesundheitskrise eine Existenzkrise für junge Beschäftigte werden kann.

Sören Sossong, stellv. AfA Kreisvorsitzender Saarbrücken-Stadt

Kurzarbeit, auslaufende Befristungen, keine Übernahme nach der Ausbildung oder gar Kündigungen. Insbesondere junge Beschäftigte sind von den Maßnahmen, welche Betriebe und Unternehmen im Zuge der Coronapandemie ziehen, betroffen. Vor allem liegt das daran, dass nach wie vor junge Menschen überdurchschnittlich befristet beschäftigt sind oder sich in einem anderen prekären Beschäftigungsverhältnis befinden. Nicht vergessen sollten wir hier die ca. 1,3 Mio. Auszubildenden und 2,9 Mio. Studierenden in Deutschland, die aktuell mit Planungsschwierigkeiten und einer Orientierungslosigkeit zu kämpfen haben.

Studierende sind hier besonders hart betroffen. Nur allzu oft befinden sich diese in atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Entweder als geringfügig Beschäftigte oder als sogenannte Werkstudenten, beides zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass man hier nicht von der Arbeitslosenversicherung erfasst wird. Was in Zeiten der Hochkonjunktur nur zu gerne genutzt wurde auch gerade hier im Saarland um, in den Industriehallen den maximalen Profit zu erreichen oder in anderen Branchen die höchst mögliche Flexibilität zu gewährleisten, zeigt sich nun umso stärker als Existenzkiller. Unterm Strich bedeutet das nämlich kein Einkommen für diese Menschen. Kein Einkommen heißt auch keine Sicherung des Lebensunterhalts, sowie die Kosten des Studienganges. Keine Miete für das WG-Zimmer oder das Studierendenwohnheim und auch kein Geld um die fälligen Studien- und Semestergebühren zu bezahlen. Auch BAföG hilft hier nur bedingt. Immer noch ist die Beantragung zu bürokratisch, zu langwierig und auch weiterhin spielen die Einkommensverhältnisse Angehöriger hier eine entscheidende Rolle.

Daher muss hier von der Bundesregierung gemeinsam mit den Ländern regelnd eingegriffen werden. Immer mit der Prämisse Lebensbedingungen zu halten und keine nachteilige Auswirkungen auf den Fortgang des Studiums erleiden zu müssen. Daher müssen mindestens die in § 7 SGB II formulierten Ausschlussstatbestände für solche Ausnahmesituationen außer Kraft gesetzt werden, um so Zugang zum ALG II zu erhalten. Wenn die ursprünglichen Einkommensverhältnisse deutlich über den ALG II Sätzen liegen, müssen diese (Werks-)Studenten einen aus Steuermittel finanzierten Zugang zum Kurzarbeitergeld erhalten. Die BAföG Beantragung muss entbürokratisiert werden, sowie die Einkommensfreibeträge angehoben werden, mindestens um die 6% , welche für 2021 vorgesehen waren. Außerdem sollten Studiengebühren ausgesetzt, sowie auslaufende Studienordnungen und –gänge verlängert und Zwangs-Exmatrikulation ausgesetzt werden. Für Dual-Studierende müssen die Praxisphasen in das BBiG aufgenommen werden, um von den dortigen Schutzbestimmungen aufgenommen zu werden.

Apropos BBiG, auch für Auszubildende ist dies keine einfache Situation, insbesondere die bevorstehende Orientierungslosigkeit in Bezug auf Prüfungen und Übernahme, sowie der weitere Verlauf der Ausbildung. Als Erstes möchte ich hier die Besonderheit des Arbeitsverhältnisses voranstellen. Es geht darum, die berufliche Handlungsfähigkeit (§1 BBiG) zu erreichen.

Dieses Ziel muss mit den notwendigen gesundheitspolitischen Maßnahmen in Einklang gebracht werden. Der Ausfall der Berufsschulen, darf nicht zum Nachteil der Auszubildenden ausgelegt werden. Hier müssen, was auch an vielen Berufsschulen passiert, über digitalen Unterricht die Lerninhalte vermittelt werden. Der Auszubildende muss, dann natürlich auch dafür, die entsprechende Freistellung im Betrieb erhalten. Hier sollte der §15 im BBiG entsprechend ausgelegt werden.

Die Besonderheit des Berufsausbildungsverhältnisses garantiert in der Theorie, nur ein sehr schweres Einbeziehen in die Kurzarbeit, da erst alle Möglichkeiten zum Fortsetzen der Ausbildung ausgeschöpft werden müssten, so z.B.:

- Umstellung des Ausbildungsplans durch Vorziehen anderer Lerninhalte
- Versetzung in eine andere Abteilung
- Rückversetzung in die Lehrwerkstatt
- Theoretische Vermittlung von Lerninhalten
- Nutzung mobiler Arbeit

Allzu oft machen es sich die Betriebe hier aber zu einfach und kommen nicht ihrer Verpflichtung aus dem Gesetz nach. Mit Zwangsurlaub oder gar völliges Einbeziehen in die Kurzarbeit gehen wertvolle Zeit für Lerninhalte und somit für die Prüfungen verloren. Da die Prüfungen ja verschoben oder gar abgesagt wurden, könnte man ja auch annehmen, alles halb so schlimm. Aber auch dies bringt aktuell noch viele unbeantwortete Fragen mit sich. Wie und wann kann ich meine Abschlussprüfung ablegen und was passiert gar, wenn das Ausbildungsverhältnis vor den Prüfungen ausläuft? Alles Fragen, in der es z.Z.noch keine eindeutige Rechtslage gibt.

Hier muss vor allem im BBiG nachgebessert werden. Den Auszubildenden muss die Möglichkeit gegeben werden, analog zu den Regularien beim Nichtbestehen einer Prüfung, das Ausbildungsverhältnis zu verlängern, und ihnen darf das ersatzlose Streichen der Zwischenprüfung nicht beim Ablegen als Nachteil ausgelegt werden.

Das Einbeziehen der Auszubildende in Kurzarbeit, sollte ja wie oben beschrieben eigentlich vermieden werden, doch kommt es zu oft vor. Hier sind Auszubildende, wenn dies geschieht, aktuell noch besonders geschützt. Denn Auszubildende haben nach §19 BBiG ein Recht auf volle Fortzahlung ihrer Ausbildungsvergütung für 6 Wochen, auch in Kurzarbeit. Eine Norm, dass das sowieso schon niedrige Einkommen zumindest für einen befristeten Zeitraum hochhalten soll. Eine gute und sinnvolle Norm. Aber diese wird aktuell von verschiedenen Seiten, vor allem von Arbeitgeber- und Handwerkskammervereinigungen hart angegriffen. In Krisenzeiten, wie aktuell, könne man sich dies nicht leisten und man wolle ja den Auszubildenden nicht kündigen. Solche Angriffe auf gute Normen dürfen nicht

zugelassen werden. Zumal die Besonderheit der Berufsausbildung, die berufliche Handlungsfähigkeit zu erlangen, immer im Vordergrund, auch des betrieblichen Handelns, stehen sollte.

Sollte es trotz aller Maßnahmen nicht möglich sein, Ausbildungsplätze in den Betrieben zu halten bzw. auch für das kommende 1. Ausbildungsjahr entsprechende zur Verfügung zu stellen, muss dies durch staatliche Förderung gestützt werden. Hier müssen vor allem die Einführung von Verbundausbildungen vereinfacht und finanziell gefördert werden. Aktuell schon gibt es vermehrt Auflösungen von bereits geschlossenen Ausbildungsverträgen, sowie das Zurücknehmen als frei gemeldeter Ausbildungsplätze. Dies darf nicht zu einer Perspektivlosigkeit ganzer Jahrgänge führen, daher muss der Ausbau außerbetrieblicher Ausbildungsplätze vorangetrieben werden.

Auch die Übernahme nach der Ausbildung steht aktuell zur Debatte. Da es hier keine gesetzlichen Regelungen zu einer verpflichteten Übernahme oder gar Ankündigungsfrist zur Übernahme gibt, sind Auszubildende hier gänzlich auf sich gestellt. Betriebe und Unternehmen werden dies nutzen, um sich aus ihrer Verantwortung zu stehlen, dies zeigen erste Tendenzen. Ausnahmen bilden hier bestehende tarifvertragliche Regelungen, Betriebs-

vereinbarungen und Zusagen, welche im Sinne §12 BBiG getroffen wurden. Hier muss darauf hingewiesen werden, dass diese Regelungen immer noch Gültigkeit besitzen. Hier müssen Betriebs- und Personalräte, sowie einzelne Auszubildende auf ihre Handlungsmöglichkeiten hingewiesen werden. Die Übernahme sichert nicht nur Perspektive, sondern kann auch den erhöhten Bedarf, wenn es aus einer Krise geht, decken. Hier ist von den Betrieben vorausschauendes Handeln gefordert.

All diese Themen zeigen, wo es hingehen kann, wenn man jetzt nicht durch politisches Handeln, entsprechend Leitplanken setzt. Bei allen gesundheitspolitischen Debatten, dürfen wir nicht die Lebens- und Arbeitsbedingungen der Kollegen*innen in den Betrieben aus den Augen verlieren!

Die gigantische Aufgabe der Transformation unserer Gesellschaft und der Arbeitswelt in eine sozialere und ökologischere besteht auch weiterhin. Alle Maßnahmen müssen dies auch bedenken, um unsere Handlungsfähigkeit und langfristig auch unseren Wohlstand und unseren demokratischen Konsens zu sichern. Aus der Coronakrise, darf aufgrund fehlender oder mangelnder politischer Orientierung und Regelungen, keine Existenzkrise der (jungen) Beschäftigten entstehen.



Corona und die Auswirkungen auf die Kultur- und Kreativschaffenden!

**Dörte Grabbert, Pressesprecherin der Arbeitskammer des Saarlandes
und Mitglied im Vorstand der Afa Kreis Saarbrücken-Stadt.**

Jetzt in der Krise dürfte wohl auch dem letzten und der letzten auffallen, wie schlecht es um die finanzielle Absicherung der meisten Kultur- und Kreativschaffenden steht. Genauso wichtig ist die (für viele oft neue) Erkenntnis, dass Kultur zur Daseinsvorsorge gehört.

Richtig war deshalb die Soforthilfe für Soloselbständige des saarländischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Verkehr, die auch bei vielen Künstler*innen und Musiker*innen greift. Ob sie ausreichen wird, um die Kreativschaffenden im Land vor dem wirtschaftlichen Ruin zu bewahren, wird sich zeigen. Auch die vielen Initiativen im Land – u.a. vom Poprat Saarland, dem Kulturforum der Sozialdemokratie Saarland, der Arbeitskammer des Saarlandes und dem saarländischen Ministeriums für Bildung und Kultur – verfehlen ihre Wirkung nicht. Vorübergehend jedenfalls.

Eine weitere Möglichkeit für Kultur- und Kreativschaffende ist der erleichterte Zugang zur Grundsicherung. Doch viele fürchten, dass sie dann ihre Mitgliedschaft in der Künstlersozialkasse (KSK) verlieren. Grundvoraussetzung für die Mitgliedschaft bei der KSK ist nämlich u.a. ein Mindest-Jahreseinkommen von mehr als 3.900 Euro netto aus der selbständigen künstlerischen Tätigkeit. Die KSK hat auf die Sorgen bereits reagiert. Wenn die Einkommenserwartung infolge der Coronakrise herabgesetzt werden muss, wird die Versicherungspflicht bis auf weiteres im laufenden Jahr auch dann fortgesetzt, wenn das Mindesteinkommen von 3.900 € jährlich nach aktueller Einschätzung nicht erreicht werden kann.

Genauso wichtig wie Hilfe in der Corona-Krise ist es, die Kultur- und Kreativschaffenden auch danach nicht aus dem Blick zu verlieren und ihre wirtschaftliche und soziale Situation mittel- und langfristig zu verbessern. Denn: „Prekäre Arbeit mit niedrigen Löhnen, unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und geringer, sozialer Absicherung gegen Standardrisiken wie Krankheit, Pflegebedürftigkeit, Altersarmut und Arbeitslosigkeit sind ein besorgniserregendes Merkmal weiter Teile der Branche“, schrieb Jonas Boos, Abteilung Wirtschaftspolitik der Arbeitskammer

des Saarlandes (AK), bereits im AK-Bericht 2017 an die saarländische Landesregierung.

Aus dem Bericht geht hervor, dass Kultur- und Kreativschaffenden im Saarland über ein durchschnittliches Jahreseinkommen von nur 14.227 Euro verfügen (Angaben der KSK). Auch wenn die Zahlen aus 2016 stammen, dürfte sich daran in den vergangenen Jahren nicht viel geändert haben. Alarmierend ist auch der hohe Anteil ausschließlich geringfügig Beschäftigter in der Branche. So kommen etwa bei den darstellenden Künsten auf einen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mehr als 1,5 geringfügig Beschäftigte. Das bedeutet: kaum Absicherung im Alter, kein Schutz vor Arbeitslosigkeit etc.

Davon abgesehen, dass die so genannten Minijobs endlich auf den Müllhaufen der Geschichte gehören, sollten sich Kulturveranstalter (auch öffentliche) für faire Arbeitsbedingungen für Kreativ- und Kulturschaffende verantwortlich fühlen.

Dazu gehört ganz klar: Musiker*innen und Künstler*innen verdienen eine angemessene Gage, egal, wo sie auftreten und wo sie ausstellen. Mit Vertrag und allem Drum und Dran. Die Hutsammlung (etwa bei Musiker*innen) ist nur das Trinkgeld!

So könnte etwa die Finanzierung von Projekten im kulturellen bzw. kreativen Sektor oder deren freien Szene an die Einhaltung sozialer Mindeststandards gekoppelt werden – ähnlich wie bei dem saarländischen Tariftreue- und Vergabegesetz, heißt es im AK-Jahresbericht weiter.

Oder wie wäre es mit einer Ausstellungsvergütung von mindestens 2.000 Euro für eine Einzelausstellung – mit Unterstützung der öffentlichen Hand? Die gleichnamige Initiative fordert bereits seit Längerem ein entsprechendes Gesetz

Noch mehr Lösungsvorschläge und Datenmaterial finden Ihr im Jahresbericht 2017 an die Regierung des Saarlandes auf der Internetseite der Arbeitskammer: www.arbeitskammer.de/publikationen



Kurzarbeit - Wenn von wenig zu wenig übrig bleibt

Tobias Wolfanger, AfA-Kreisvorstand Neunkirchen, SPD-Fraktionsvorsitzender im Ortsrat Wiebelskirchen-Hangard-Münchwies und Gewerkschaftssekretär bei NGG Region Saar

Kurzarbeit – Wenn von wenig zu wenig übrig bleibt

Die abhängig Beschäftigten brauchen jetzt einen starken Staat

Unsere Welt dreht sich derzeit um viele Zahlen. Jeden Tag hören wir Zahlen über Infizierte, Genesene, Verstorbene, Verstöße gegen Ausgangsbeschränkungen, Höhe von Bußgeldern, Milliardenkredite usw. Aber für viele Menschen zählt am Ende des Monats erst mal eine Zahl: Was kommt auf mein Konto? Und was geht wieder ab? Und wenn auf einmal das, was abgeht, mehr ist als das, was draufkommt, dann kann man nachts nicht mehr so gut schlafen.

Was bedeutet Kurzarbeit für meinen Geldbeutel?

Über 700.000 Unternehmen sind in Deutschland in Kurzarbeit gegangen. Dieses Mal auch Branchen, in denen abhängig Beschäftigte generell schon wenig verdienen: Einzelhandel, Gastronomie, Friseurhandwerk. Bei „Kurzarbeit 0“, also bei einem vollständigen Ausfall der Arbeit, bekommen Beschäftigte von der Agentur für Arbeit Kurzarbeitergeld (KuG) in Höhe von 60% (bzw. 67% mit Kindern) ihres bisherigen Netto-Lohns ausgezahlt. Beispiel Hotelfachkraft: Bisheriges Netto bei 1302 Euro, mit Kurzarbeit 0 bleiben 781 Euro übrig. Bedeutet gerade für den Niedriglohnsektor: Von bisher „wenig Einkommen“ bleibt nun also „ZU wenig Einkommen“ zum Leben.

In der Hochkonjunktur werden Gewinne privatisiert - in der Krise werden Verluste verstaatlicht

Die Arbeitgeber werden für die Zeit von Corona im Rahmen von Kurzarbeit sogar noch weiter entlastet: Musste man bisher noch Sozialversicherungsbeiträge für seine Beschäftigten weiterzahlen, so werden diese mittlerweile komplett erlassen, ein Arbeitgeber hat also bei Kurzarbeit 0 faktisch keine Ausgaben mehr für seine Mitarbeiter*innen. Die Politik hat diese Entlastung der Arbeitgeber gewählt, um Luft zu schaffen. Aber auch, damit ein Teil der freigewordenen Beiträge auf das KuG der Beschäftigten aufgestockt wird, um auf 80% oder 90% des Nettos zu kommen.

Einem Unternehmen in der Krise staatliche Subventionen geben: Wichtig und richtig! Diesem Unternehmen auf freiwilliger Basis „erlauben“, seinen Beschäftigten etwas davon abzugeben? Die Geschichte hat uns doch eines immer wieder gelernt: In der Hochkonjunktur werden Gewinne privatisiert (bzw. an Aktionäre und Anteilseigner ausgeschüttet) und in der Krise werden Verluste verstaatlicht – Verlierer ist in beiden Fällen „der kleine Arbeiter“.

Der Staat muss einspringen – die Union muss ihrem „C“ gerecht werden

Dort, wo Arbeitgeber keine soziale Verantwortung für ihre Mitarbeiter*innen übernehmen wollen und dort, wo sie es teilweise auch finanziell wirklich nicht können, muss in dieser nie dagewesenen Krisenzeit der Staat einspringen. Die AfA fordert nicht umsonst eine Aufstockung des KuG auf

90% des Nettos. Auch aus wirtschaftlicher Sichtweise: Wenn Menschen ihre Miete oder ihre Kreditrate aufs Haus usw. nicht mehr zahlen können, dann kann man die Zahlung vielleicht noch schieben. Aber das häuft einen Schuldenberg auf. Und dieses Geld fehlt später wieder im System, wenn nach der Krise Kinos, Eiscafés, Konzerte von lokalen Künstler*innen, der Modeladen oder das Restaurant um die Ecke wieder besucht werden wollen. Das müssen doch auch die Ökonomen in der Union verstehen.

„In der Krise zeigt sich der Charakter“ – das sagte bereits Helmut Schmidt und nie zeigt sich die Wahrheit dieser Worte so stark wie heute. Menschen, die schon immer sozial sind, sich schon immer für das Wohl aller interessiert haben, setzen sich aktiv in Nachbarschaftshilfen ein, erledigen den Einkauf für Risikogruppen etc.

Und auch in der Politik zeigt sich das. Die sozialdemokratischen Kräfte geben ihr Bestes, um neben den Unternehmen auch die Beschäftigten direkt zu unterstützen. Am Ende des Tages scheitern Vorschläge, zuletzt der SPD-Minister Scholz und Heil, immer wieder an der Union, die einfach keine staatlichen Hilfen für die vielen Millionen Beschäftigten aufstocken will. Das ist bedenklich und das falsche Zeichen an die vielen Menschen, die gerade nicht mehr weiterwissen.

Lichtblicke sind da – dort wo starke Gewerkschaften und Betriebsräte sind. Man sollte nicht unerwähnt lassen, dass es auch positive Entwicklungen gibt, die schon vorher, aber auch nach der Krise Vorbild sein werden, wohin die Reise mit gelebter Sozialpartnerschaft und Mitbestimmung führen kann. Es gibt Branchen, die Aufstockungen zum KuG auf bis zu 97% des bisherigen Nettos vereinbart haben, im Schnitt liegen solche Vereinbarungen bei 85-90%.

Genau hier zeigt es sich, dass Menschen in Unternehmen mit einer starken Gewerkschaft und einem starken Betriebsrat immer besser aus der Krise hervorgehen werden. Denn alle wollen eines: Dass der Arbeitsplatz erhalten bleibt. Betriebe mit Betriebsrat und starker Gewerkschaft sind nachweislich wirtschaftlicher, haben mehr Umsätze und Gewinne und vor allem einen klaren Vorteil bei der Mitarbeitergewinnung. Solidarisch ist man nicht alleine – und man wird auch nicht verlassen. Gemeinsam ist man stärker, deshalb in und nach der Krise als Gewerkschafter das einfordern, was einem zusteht. Dann stimmen auch die Zahlen, auf die es wirklich für die meisten Menschen ankommt.

Über diese und weitere Themen für Arbeitnehmer*innen informiert auch die Initiative „Der kleine Arbeiter“ auf Facebook und als regelmäßiger Podcast auf allen gängigen Podcast-Anbietern.



Transformationskurzarbeitergeld - Wirtschaftlich und sozial sinnvoll

Timo Ahr, stellv. Kreisvorsitzender AfA Saarlouis

Transformation ist in aller Munde. Für viele Unternehmen ist es jedoch eine „Operation am offenen Herzen“ in z.T. wirtschaftlich schwierigem Umfeld. Kurzarbeit nimmt zu. Aber wie lässt sie sich unter den aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen mit der Qualifizierung der Beschäftigten verbinden?

Das Qualifizierungschancengesetz

Die Rahmenbedingungen für berufliche Qualifizierungsmaßnahmen haben sich mit dem Qualifizierungschancengesetz seit dem 1.1.2019 deutlich verbessert!

Förderübersicht: Weiterbildungsförderung Beschäftigter ab dem 01.01.2019						
Bezeichnung	Geringqualifizierte Beschäftigte	Sonstige Beschäftigte				
Rechtsgrundlage	§ 81 Abs. 2 i.V.m § 82 SGB III	§ 82 SGB III				
Berufsabschluss	kein Berufsabschluss oder kein verwertbarer Berufsabschluss	bei Berufsabschluss muss dieser in der Regel mindestens 4 Jahre zurückliegen (entfällt bei geringqualifizierten Beschäftigten)				
Minstdauer	entfällt	mehr als 160 Unterrichtsstunden (§ 82 Abs. 1 Nr. 4 SGB III)				
Lage der Weiterbildung	innerhalb (z.B.: betriebliche Einzelumschulung) oder außerhalb des Betriebes	außerhalb des Betriebes oder Durchführung durch zugelassenen Träger im Betrieb				
Maßnahmeziel	nachträglicher Erwerb Berufsabschluss (Umschulung, Vorbereitung Externenprüfung, Teilqualifikation)	sonstige Weiterbildung (über arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehend und nicht im überwiegenden Interesse des Unternehmens liegend. Der Arbeitgeber darf zur Durchführung der Weiterbildung nicht gesetzlich verpflichtet sein)				
Zulassung	erforderlich (durch fachkundige Stelle oder im Rahmen der Einzelfallzulassung nach § 177 Abs. 5 SGB III bei betrieblichen Einzelumschulungen)					
Übernahme Lehrgangskosten	100%	in Abhängigkeit von der Betriebsgröße und Zugehörigkeit zu einer Personengruppe				
		Betriebe bis 9 Beschäftigte bzw. ältere und Schwerbehinderte Beschäftigte in KMU	sonstige Beschäftigte in KMU (10-249 Beschäftigte) (Ältere u. SB 100%)	größere Betriebe (250-2499-Beschäftigte)	Großbetriebe (mind. 2500 Beschäftigte) mit vertraglichen Vereinbarungen	Großbetriebe (mind 2500 Beschäftigte) ohne vertragliche Vereinbarungen
		bis zu 100%	bis zu 50%	bis zu 25%	bis zu 20%	bis zu 15%
Arbeitgeberbeteiligung	entfällt	entfällt	50%	75%	80%	85%
Übernahme sonstiger Weiterbildungskosten	wenn sie durch Weiterbildung zusätzlich entstehen					
Arbeitsentgeltzuschuss	100% bei bis 9 Beschäftigte 75% bei 10-249 Beschäftigte 60% ab 250 Beschäftigte (gesetzl. bis zu 100%)	in Abhängigkeit von der Betriebsgröße				
		Betriebe bis 9 Beschäftigte	Betriebe mit 10 bis 249 Beschäftigte		Großbetriebe (mind 250 Beschäftigte)	
		bis zu 75%	bis zu 50%		bis zu 25%	
Hinweis	entfällt	generell gelten für diese Beschäftigungsgruppe zusätzliche maßnahme- und personenbezogene Förderungsbedingungen (§§ 22, 82 Abs.1 SGB III)				

Quelle: Agentur für Arbeit

Vom Qualifizierungschancengesetz profitieren Arbeitnehmer wie auch Unternehmen, die bestimmte Beschäftigtengruppen fördern wollen. Es richtet sich an zwei Zielgruppen, welche im SGB III definiert werden.

- Personen, die keinen Berufsabschluss oder keinen verwertbaren Berufsabschluss haben
- Personen, die einen Berufsabschluss haben, der in der Regel mindestens vier Jahre zurück liegt

Beide Zielgruppen haben unterschiedliche Voraussetzungen und werden auch dementsprechend differenziert gefördert.

Profitieren sollen durch das Gesetz sowohl Arbeitnehmer*innen als auch Arbeitgeber.

FIRMEN BEKOMMEN BESSER AUSGEBILDETE ARBEITSKRÄFTE UND DIE ARBEITNEHMER WERDEN INDIVIDUELL GEFÖRDERT.

Thomas Kruppe, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Neue Anforderungsprofile der Beschäftigten entstehen

Diese Unterstützungsleistung ist sinnvoll und gut. Denn: Durch die Transformation verändert sich zwangsläufig auch die Anforderungsprofile der Mitarbeiter*innen und betriebliche Weiterbildung wird zur notwendigen Voraussetzung entsprechender Transformationsprozesse. Viele Unternehmen werden von qualitativ hochwertigen Weiterbildungen allerdings durch den finanziellen Aufwand (Weiterbildungskosten und Entgeltkosten der Mitarbeiter) abgeschreckt. Öffentliche Mittel können hier überzeugende Argumente sein.

Gerade in der aktuellen wirtschaftlichen und konjunkturellen Situation

vieler Branchen, bei denen sich eine Rezession bemerkbar macht, ändert sich der Stellenwert der Weiterbildung. Indikator und Beispiel, bei dem die Qualifizierung schnell wieder auf dem Feld stand, war die letzte Weltwirtschaftskrise. Genau dieses Phänomen hat man in den Jahren 2008/2009 evaluiert.

Nach der Finanzkrise wurde das von der Agentur für Arbeit auf Grundlage des Job AQTIV-Gesetzes (2002) entwickelte WeGebAU-Programm zu einem der erfolgreichsten arbeitsmarktpolitischen Programme der jüngeren Geschichte. Dieses Förderprogramm richtete sich vorrangig an Arbeitslose und gering Qualifizierte sowie ältere Arbeitnehmer. Mit dem Konjunkturpaket II wurde es auf un- und angelernte Beschäftigte übertragen. Durch das Qualifizierungschancengesetz ist der förderfähige Personenkreis nun verbindlich erweitert worden (siehe Tabelle; Quelle: Agentur für Arbeit).

Die Förderhöhe und die Voraussetzungen für die beiden Säulen sind zwar unterschiedlich, allerdings hat das Qualifizierungschancengesetz den Vorteil, dass es alle Beschäftigten unabhängig von Ausbildung, Lebensalter und Betriebsgröße mit einschließt und die Möglichkeit offeriert, sich für die Zukunft zu qualifizieren. Dieser Förderansatz ist allerdings an „qualitätsgesicherte“ Qualifizierungsprozesse gebunden.

AZAV als Qualitätsstandard

Im Jahr 2004 wurde die „Anerkennungs- und Zulassungsverordnung Weiterbildung“ (AZWV) erlassen. Mit ihr hat man erste Leitlinien geschaffen, welche Voraussetzungen Unternehmen beziehungsweise Bildungsträger erfüllen müssen, damit sie staatlich geförderte Qualifizierungsprogramme anbieten können. Im Jahr 2012 wurde diese Verordnung dann von der „AZAV – Akkreditierungs- & Zulassungsverordnung Arbeitsförderung“ abgelöst. Durch sie werden bis heute Bildungsträger dazu verpflichtet, hohe Qualitätsstandards einzuhalten und dabei in einem für den Fördermittelgeber nachvollziehbaren Kostenrahmen zu bleiben.

DAS GESETZ IST EIN ERSTER BAUSTEIN FÜR DIE ETABLIERUNG EINER NEUEN WEITERBILDUNGSKULTUR IN DEUTSCHLAND UND EIN ERSTER SCHRITT ZUR WEITERENTWICKLUNG DER ARBEITLOSENVERSICHERUNG ZU EINER PRÄVENTIV AGIERENDEN ARBEITSVERSICHERUNG. ES SOLL VOR ALLEM DIE BEFÜRCHTUNGEN DER ARBEITNEHMERINNEN UND ARBEITNEHMER, DURCH NEUE TECHNOLOGIEN KÜNFTIGEN HERAUSFORDERUNGEN AM ARBEITSMARKT NICHT MEHR GEWACHSEN ZU SEIN, ENTGEGEN WIRKEN.

Eugen Roth,

stellvertretender Vorsitzender des DGB Rheinland-Pfalz / Saarland

ANGESICHTS VON STRUKTURWANDEL UND DIGITALISIERUNG MUSS - AUCH MIT BLICK AUF LANGFRISTIGE FACHKRÄFTESICHERUNG - DIE QUALIFIKATION SOWOHL DER ARBEIT SUCHENDEN ALS AUCH DER BESCHÄFTIGTEN DEUTLICH VERBESSERT WERDEN. ES GEHT DARUM, DEN MENSCHEN DURCH BILDUNG UND QUALIFIZIERUNG ÄNGSTE VOR DEN FOLGEN DER DIGITALEN ZUKUNFT IM ARBEITS- UND BERUFSLEBEN ZU NEHMEN. DAS QUALIFIZIERUNGSSCHANCENGESETZ IST EIN ERSTER SCHRITT IN DIE RICHTIGE RICHTUNG. ALLE AKTEURIN SIND NUN MEHR GEFORDERT, DIE CHANCEN, DIE DAS GESETZ BIETET, MAXIMAL ZU NUTZEN.

Annelie Buntenbach, DGB-Vorstandsmitglied

Förderbedingungen sind ausbaufähig

An einzelnen Punkten gibt es allerdings auch Kritik. Ariane Reinhart, CHRO bei Continental, stellte die nach Unternehmensgröße gestaffelte Förderung

infrage.

Gerade auch der prozentuale Zuschuss auf das Arbeitsentgelt bei Förderung über § 82 SGB III lässt zu wünschen übrig. Bei Großbetrieben mit mindestens 250 Beschäftigten werden nur 25% gefördert. Bei der Übernahme der Lehrgangskosten, bei selbiger Betriebsgröße sind es nur 15% Förderung durch die Agentur für Arbeit (durch TV oder BV kann eine Erhöhung auf 20% erfolgen). Anpassungsqualifizierungen sind allerdings gerade auch in großen Unternehmen mit traditionellen Produkt- und Produktionsportfolios essenziell. Deshalb sollte man neben KMUs auch Großbetrieben Konditionen anbieten, die angesichts des zu erwartenden bürokratischen Aufwandes die Vorbereitungen für öffentlich geförderte Qualifizierung attraktiv erscheinen lassen. Viele Großunternehmen schrecken vor einer AZAV Zertifizierung ihrer Bildungsaktivitäten zurück. Reduzierte Eigenanteile der Unternehmen sind gerade in konjunkturellen Schiefen den Unternehmen ein wichtiges Argument.

Transformationskurzarbeitergeld als sozialökonomisches Instrument

Auch wenn entsprechende Optimierungen umgesetzt werden: Allein mit dem Qualifizierungschancengesetz kann die Transformation in besonders betroffenen Branchen nicht gelingen! Daher ist zusätzlich die Forderung eines Transformationskurzarbeitergeldes von Seiten der Gewerkschaften das passende Instrument zur Beschäftigungssicherung und Stärkung von Qualifizierung. Kurzarbeit + Qualifizierung ist ein ebenfalls auf die Finanzkrise zurückgehender Gedanke, den auch die IG Metall offensiv fordert. Das ist nur konsequent. Denn die IG Metall vertritt mit der Stahl- und Automobilindustrie Branchen, die vor strukturellen Herausforderungen und Megatrends stehen. Und genau diese Branchen und Unternehmen, die vor einem massiven strukturellen Umbau betroffen sind, benötigen Zeit und Mittel, um das Unternehmen aber auch die Beschäftigten vorzubereiten und passend zu qualifizieren.

Nach der aktuellen Rechtsgrundlage gibt es die Instrumente Kurzarbeit oder Qualifizierungschancengesetz. Eine Verknüpfung der beiden Instrumente ist dringend geboten.

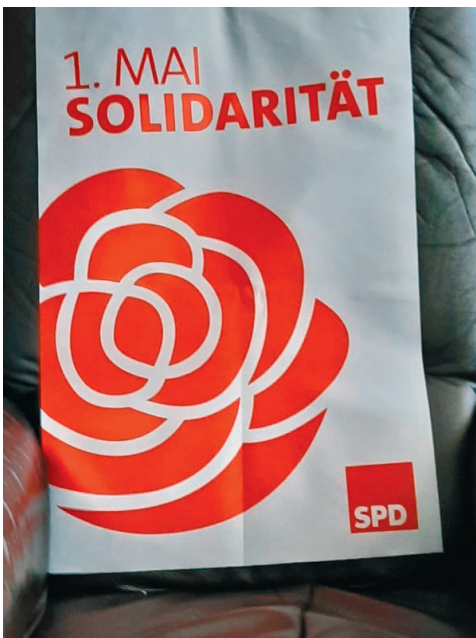
Die IG Metall möchte mit dem Transformationskurzarbeitergeld ein Instrument, welches den technologisch-organisatorischen Wandel durch Qualifizierung ermöglicht. Es beinhaltet somit Vorteile des Qualifizierungschancengesetzes und der (modernisierten) Kurzarbeitsformen, d.h. nicht analog Transfer-KuG: keine Rückkehr in den Ursprungsbetrieb; Transformations-KuG: Verbleib im Betrieb/Unternehmen.

Das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ von Bundesarbeitsminister Hubertus Heil beinhaltet einige dieser wichtigen sozial- & wirtschaftspolitischen Forderungen und sollte gemeinsam mit den Sozialpartnern vorangetrieben, weiterentwickelt und letztlich erlassen werden. Die Verbindung von Qualifizierung und Kurzarbeitergeld kann somit die passende Antwort auf die Fragen der Zeit geben.

Auch aus Arbeitgebersicht bietet das „Arbeit-von-morgen-Gesetz“ von Hubertus Heil hier viele Chancen. Die Sozialpartner werden zukünftig die Themen Qualifizierung und Transformation vermehrt auf der Agenda haben. Mit dem Transformationskurzarbeitergeld, welches die IG Metall fordert, hätten wir die Möglichkeit und die Zeit, unsere Mitarbeiter gezielt auf die Herausforderungen der Zukunft vorzubereiten. Das ist auch aus Sicht der mitbestimmten Personalarbeit ein wichtiges Instrument in den kommenden Jahrzehnten.

STIMME DER ARBEIT

Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen im Saarland





Der Einzelhandel im Laufe der Zeit

Andrea Gehring, stellv. AfA Landesvorsitzende Saar

Zum 1. Mai 2020 möchte ich mich auf die systemrelevante Branche des Einzelhandels und deren Beschäftigten in einer Zeitreise konzentrieren.

Die Angestellten in diesem Bereich müssen täglich Höchstleistungen erbringen und dabei unter immer schlechteren Arbeitsbedingungen mit schlechter werdenden Löhnen arbeiten.

Den Handel gab es schon immer. Menschen tauschten Waren, um ihre Familien und ihren Haushalt versorgen zu können. Ab Ende des 18. Jahrhunderts entstanden im Europa die ersten Basare, bei denen sich Kunst und Handel das 1. Mal auch zusammen präsentierten. Erste Geschäfte in denen man Waren über den Theken verkauf erhalten konnte wurden eröffnet.

Ab dem 19. Jahrhundert konnten Kleidungsstücke, Lebensmittel, Bücher, Haushaltswaren in Kaufhäusern, in denen man sich selbst bedienen konnte, kaufen.

Werbung erhielten ab diesem Zeitpunkt auch die Menschen. Damit waren sie immer auf dem neuesten Stand!

Der Logistikbereich wurde jetzt auch vor neue Herausforderungen gestellt. Bis 1939 entstanden in Paris sogar die ersten Stores. Schaufenster wurden immer prachtvoller dekoriert und die Kunden wurden beim Einkauf mit Musik beschallt. Niedrigpreise und Sonderangebote lockten auch. Für die Mitarbeiter waren es schon damals schwierige Zeiten. Gesteigert wurde es dann da-

durch noch, als ab 1940 der Massenkonsum entstand. Alles musste größer, schöner und schneller werden.

Großmärkte und Shoppingmalls entstanden. Bis 2000 stand der Einzelhandel im kompletten Wandel. Die Kunden wurden anspruchsvoller, Firmen und Produkte entwickelten sich weiter. Die Technik wurde ausgebaut, Computer, Touchscreens, Internethandel, um einzelnes zu nennen, übernahmen.

Ganz besonders heute soll der Kunde alles, überall wo er sich befindet von überall auf der Welt erhalten können. Angebote und Sonderangebote werden mittlerweile im Überfluss angepriesen. Kunden beschwerten sich schon deswegen. Die Verkäufer müssen Beleidigungen über sich ergehen lassen, wenn ein Kunde mal unzufrieden ist. Umweltschäden sind zu erkennen. Durch die Ressourcenknappheit sollte man umdenken, und der Umwelt und den Angestellten helfen.

Fazit:

Unnötige Werbung oder Kleinserienfertigung im 3D Druck sollten in einer digitalen Welt wie in dieser, keine Rolle mehr spielen.

Arbeits- und Gesundheitsschutz müssten im Vordergrund stehen. Unsere Angestellten, egal in welcher Branche, sollten nicht unter unserem schlechten (auf Massenverbrauch eingestellten) Lebensstil leiden müssen.

Impressum:

Afa Saar

Redaktionsteam „Stimme der Arbeit“
Talstrasse 58, 66119 Saarbrücken
www.afa.spd-saar.de · email: afa@spd-saar.de

Layout: AWO - Faltblatt

Ein Beschäftigungsprojekt,
das Menschen eine Perspektive bietet.
www.awo-saarland.de · mail@faltblatt.net

Redaktionsteam:

Klaus Barthel, Denise Federspiel, Andrea Gehring, Sören Sossong, Dörte Grabbert, Tobias Wolfanger, Timo Ahr, Dr. Luitpold Rampeltshammer, Rosemarie Moog