

BAM

A Nummer 01 _ Januar 2012
Arbeiterkammer
Bremen

Bremer Arbeitnehmer Magazin

Informationen für Arbeitnehmerinnen
und Arbeitnehmer in Bremen und Bremerhaven



▶ Seite **4**
**Soziale Spaltung:
Einkommen
klaffen auseinander**

▶ Seite **10**
**Leiharbeit: Drehtür-
statt Klebeffekt**



62 / Galerie der Arbeitswelt

Erkan Erdönmez, 21, ist Auszubildender bei der Beruflichen Bildung Bremerhaven GmbH. Seit Februar 2010 erlernt er den Beruf des Elektrikers für Betriebstechnik mit Spezifikation für den Bereich Windenergie. Die Ausbildung wird im Verbund mit Partnerunternehmen der Windenergie und dem Schulzentrum Carl von Ossietzky – Berufliche Schule für Technik realisiert. Voraussetzung für diese Ausbildung ist ein erweiterter Hauptschulabschluss oder ein Realschulabschluss.

Eine nach dem Abitur begonnene Ausbildung zum Chemielaboranten brach Erkan Erdönmez nach einem halben Jahr ab. Die Unternehmen der Windenergie nahmen zu dieser Zeit keine Auszubildenden, so bekam der gebürtige Bremerhavener nach zahlreichen Bewerbungen die Möglichkeit, bei der Beruflichen Bildung Bremerhaven anzufangen. »Mathe und Physik waren an der Schule mein Ding und die Service-elektronik wäre mir zu langweilig gewesen. Ich wollte zu der Gruppe gehören, die in dieser neuen Technologie mitarbeitet.«

Fachenglisch als Unterrichtsfach ist selbstverständlich, unter anderem erhalten die Azubis eine Einführung in die Faserverbund-Kunststofftechnik, eine PSA-Schulung gegen Absturz und sie erwerben den Sportbootführerschein See. Schon während der dreieinhalb Jahre dauernden Ausbildung können Meisterkurse belegt werden.

Die Maßnahmen werden aus Mitteln der Bundesagentur für Arbeit, der Jobcenter Bremerhaven und Cuxhaven, des Magistrats der Stadt Bremerhaven sowie des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanziert. Im kommenden Februar wird der fünfte Durchgang in der Verbundausbildung starten, aus den letzten drei Ausbildungsgängen haben alle Auszubildenden eine Beschäftigung gefunden. Am liebsten würde Erkan Erdönmez nach der Ausbildung in Bremerhaven bleiben. »Aber mir ist klar, dass man auch immer bereit sein muss, wegzugehen, auch ins Ausland.«



wisoak druckfrisch

Programme 2012

In der beruflichen Bildung umfasst das Programm eine Reihe von berufsbegleitenden Fortbildungen mit bundesweit anerkannten staatlichen oder IHK-Abschlüssen. Das Jahresprogramm 2012 umfasst die Bereiche Gesellschaft, Politik und Gesundheit. Neu: Die Angebote für Bremen, Bremerhaven und Bad Zwischenahn befinden sich in einem Heft. Das Jahresthema 2012 heißt »Moderne Zeiten«.

Den Online-Katalog finden Sie unter www.wisoak.de. Die Printausgaben erhalten Sie auf Anfrage unter Tel. 0421-4499-5 (Bremen) oder Tel. 0471-595-0 (Bremerhaven) und per E-Mail unter info@wisoak.de

Inhalt

Themen

- 04 – 07 // **Schwerpunkt: Soziale Spaltung**
: Einkommen klaffen auseinander
: Politische Weichenstellungen nötig
- Politik**
- 08 – 09 // : Betriebliche Altersvorsorge
- 10 – 11 // : Leiharbeit
: Drehtür- statt Klebeeffekt
: Herausforderung für Betriebsräte
- 12 // : P-Konto einrichten!
- 13 // : Die neue Familienpflegezeit
- Aus der Arbeitnehmerkammer**
- 14 // : Beratungsnachfrage nochmals gestiegen
- 15 // : Die Neuen stellen sich vor
- 16 // : Bestnoten für Institut Arbeit und Wirtschaft

Service

- Gesundheit**
- 17 // : Asbestbedingte Erkrankungen
- Aus der Beratung**
- 18 // : Mitbestimmung bei GPS-Einsatz
- Alles, was Recht ist**
- 19 // : Pflegezeit: Inanspruchnahme nur einmal möglich
: Urlaubsabgeltung nicht vererbbar
: Kündigung: Ehegatte als Empfangsbote
- 20 // **Veranstaltungen**

Impressum

Herausgeber_ **Arbeitnehmerkammer Bremen**
Bürgerstraße 1 / 28195 Bremen /
Telefon 0421-36301-0 / Fax 0421-36301-89

Internet_ www.arbeitnehmerkammer.de
E-Mail_ presse@arbeitnehmerkammer.de

Autoren/Autorinnen_ **Jörn Diers / Joachim Duhnenkamp / Jost Ebener /
Elke Heyduck / Wolfgang Hien / Torsten Kleine /
Ursula Kuhlmann / Thomas Mai / Hanna
Mollenhauer / Jörg Muscheid / Christian
Nienstedt / Thomas Ramm / Nathalie Sander /
Ingo Schierenbeck / Heinrich Thora**

Redaktion_ **Nathalie Sander (san) (V.i.S.d.P.),
Hanna Mollenhauer (mol), Jörg Hendrik Hein (hei)**

Lektorat_ **Martina Kedenburg**

Fotos_ **Kay Michalak (Titel), Kay Michalak**

Layout_ **Designbüro Möhlenkamp,
Marlis Schuldt / Jörg Möhlenkamp**

Druck_ **Müller Ditzen AG, Bremerhaven**

Bezugspreis jährlich für 8 Ausgaben 15 Euro,
Einzelheft 2 Euro, für Kammerzugehörige
im Mitgliedsbeitrag enthalten.
ISSN 1614-5747, Postvertriebs-Nummer H 43672

Editorial

► Liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Einkommen im Land Bremen klaffen zunehmend auseinander. Auf der einen Seite nimmt die Zahl der Kolleginnen und Kollegen mit einem geringen Lohn zu, während auf der anderen Seite auch die Zahl der Spitzenverdiener wächst. Dies ist eine Entwicklung, die wir seit Längerem beobachten. Durch unsere Kooperation mit dem Statistischen Landesamt konnten wir anhand der Einkommensteuerstatistik das Auseinanderdriften der Einkommen in Bremen und Bremerhaven genauer aufschlüsseln. In unserem Schwerpunktthema (S. 4–7) können Sie nachlesen, wie sich die Einkommensverhältnisse insbesondere auf die Wohnsituation auswirken. Dabei wird deutlich: Die Spaltung der Stadt in arme und reiche Quartiere ist stark vorangeschritten.

Diese Entwicklung werden wir zwar nicht von heute auf morgen umdrehen, mit entsprechenden politischen Weichenstellungen aber zumindest abmildern oder anhalten können. Wir werden uns also auch künftig immer dann in die politische Debatte einmischen, wenn es um Quartiersentwicklung, Wohnungsbau oder Arbeitsmarktpolitik geht, damit das Leben in unseren beiden Städten auch in den kommenden Jahren lebenswert und attraktiv bleibt.

Ein weiteres Thema dieser Ausgabe ist die betriebliche Altersvorsorge – eine Möglichkeit, die Ihnen als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer immerhin zusteht. Doch ob sich diese Vorsorge langfristig rechnet, hängt von vielen Faktoren ab. Was passiert zum Beispiel, wenn man den Arbeitgeber wechselt? Und welche Form der betrieblichen Altersvorsorge ist für mich die richtige? Thomas Mai von der Verbraucherzentrale erklärt in seinem Beitrag (S. 8–9), worauf Sie achten sollten.

In mehreren Artikeln in diesem Heft stellen wir zudem rechtliche Neuerungen vor, die in diesem Jahr für Beschäftigte von Bedeutung sind. So ist beispielsweise das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz neu geregelt worden (S. 10 und 11). Die Änderungen wirken sich nicht nur auf die 12.000 Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter im Land Bremen aus, sondern sind auch für die Betriebsräte in den Firmen wichtig, die Leiharbeiter beschäftigen.

Ich wünsche Ihnen ein glückliches, gesundes und erfolgreiches Jahr 2012. Viel Spaß beim Lesen.



Ihr Peter Kruse
Präsident der
Arbeitnehmerkammer
Bremen



Aktuelle Auswertung von Arbeitnehmerkammer und Statistischem Landesamt

Soziale Spaltung: Einkommen klaffen auseinander

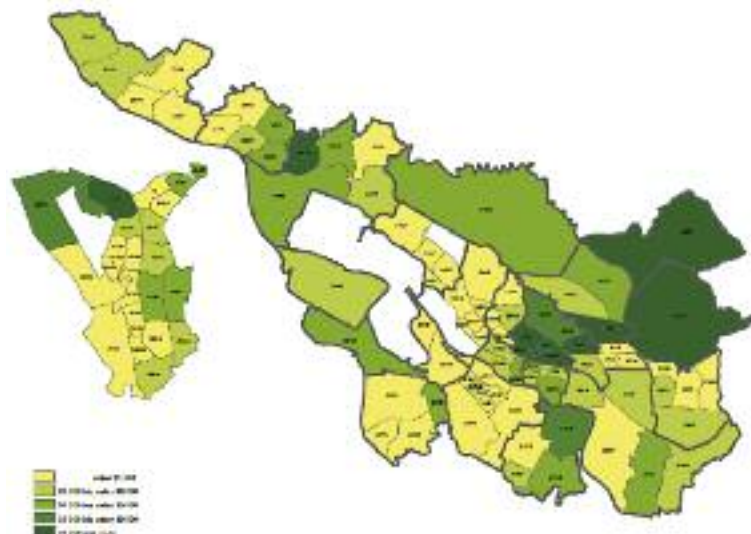
Konsequente Sparanstrengungen der öffentlichen Haushalte und zunehmende Armutsrisiken für einen größer werdenden Teil der Bevölkerung: Vor dem Hintergrund der damit einhergehenden Polarisierung der Gesellschaft wird die Frage der Einkommensverteilung aktuell diskutiert. Auch das Bremer Leitbild »Komm mit nach Morgen« will »den Abstand zwischen den zehn ärmsten und den zehn reichsten Bremer Stadtteilen verringern«. Doch wie stark ausgeprägt ist die soziale Spaltung der Stadt tatsächlich?

der Ortsteile ist zu beachten, dass Vorjahresvergleiche nur sehr eingeschränkt möglich sind, da mit der Einführung der elektronischen Lohnsteuerkarte in den vergangenen Jahren zunehmend Steuerpflichtige mit niedrigem Einkommen erfasst wurden – was zwangsläufig den Durchschnitt der erfassten Einkommen verringert. Allerdings wird künftig ein Vergleich der Einkommensentwicklung in den Stadtteilen möglich sein, von daher lassen sich dann auch Hinweise geben auf die Frage, ob die Polarisierung der Stadtteile zunimmt oder nicht.

Ein Indiz für den Abstand zwischen den Stadtteilen ist sicherlich die Höhe der Einkommen. Die Befunde zur Einkommensverteilung sind aber – gerade auf regionaler Ebene – rar. Daher hat die Arbeitnehmerkammer auf der Basis der Einkommenssteuerstatistik 1998 bis 2007 den Versuch unternommen, die Entwicklung der Einkommensverteilung im Land Bremen zu analysieren. Ziel war es dabei, Hinweise zu bekommen auf die starke sozialräumliche Spaltung der Stadt in Gebiete mit hohem Einkommen und solche mit besonders niedrigem Einkommen. Das Statistische Landesamt hat dafür die Daten von knapp 315.000 Steuerpflichtigen zur Verfügung gestellt.

Die Daten erlauben einen Blick auf die Verteilung der Einkommen und die Einkommenshöhe in den Ortsteilen von Bremen und Bremerhaven. Bei der Analyse

Mittlere Einkünfte der Lohn- und Einkommenssteuerpflichtigen 2007 in Euro

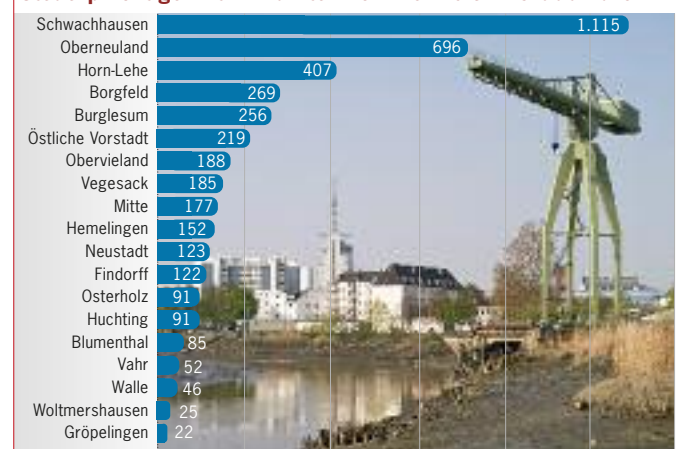


Quelle: Einkommenssteuerstatistik 2007; eigene Berechnungen.

Die wichtigsten Ergebnisse im Einzelnen:

- Das Durchschnittseinkommen ist in Bremen-Horn mit 108.145 Euro genau 3,6-mal so hoch wie im gesamtstädtischen Durchschnitt. Besonders hohe Einkünfte erzielen aber auch die Steuerpflichtigen in Oberneuland (83.842 Euro), Bürgerpark (65.617 Euro), Borgfeld (58.577 Euro) und Schwachhausen (48.283 Euro).
- Besonders niedrige durchschnittliche Gesamteinkünfte finden sich in den Ortsteilen der Neuen Vahr (16.256 Euro bis 17.811 Euro) sowie in den Ortsteilen Ohlenhof (17.432 Euro) und Lindenhof (17.811 Euro) im Stadtteil Gröpelingen.
- Spitzenreiter bei den durchschnittlichen Einkünften der Steuerpflichtigen in Bremerhaven ist der Ortsteil Speckenbüttel, in dem mit 49.423 Euro das Durchschnittseinkommen das 2,1-fache des städtischen Durchschnitts beträgt. Die niedrigsten Durchschnittseinkünfte wurden in den Ortsteilen Goethestraße (16.316 Euro), Twischkamp (18.120 Euro), Geestendorf (18.289 Euro) und Geestemünde Süd (18.810 Euro) festgestellt.

Steuerpflichtige mit Einkünften von mehr als 125.000 Euro



Quelle: Einkommenssteuerstatistik 2007; eigene Berechnungen.

Ergänzend zum »Durchschnittseinkommen« lassen sich auch Aussagen zur Zahl der Steuerpflichtigen mit einem Einkommen von mehr als 125.000 Euro auf Stadtteilebene treffen. Haushalte mit niedrigem Einkommen wohnen meist dort, wo die Mieten relativ gering sind. Und Haushalte mit gewissem Wohlstand sind eher in den teureren, »bevorzugten« Lagen zu finden. Dies lässt sich gut am Beispiel der Stadt Bremen erkennen. Von den insgesamt 4.321 Steuerpflichtigen, die zu dieser Gruppe gehören und in den 19 Stadtteilen der oben stehenden Grafik erfasst werden, lebt knapp mehr als die Hälfte in Schwachhausen, Oberneuland und Horn-Lehe. Umgekehrt wohnen in den Stadtteilen Gröpelingen, Walle und Woltmershausen zusammen nur zwei Prozent der Steuerpflichtigen mit Einkünften von 125.000 Euro und mehr.

Und die Spitzeneinkommen? Hinsichtlich der »allerhöchsten« Spitzeneinkommen ab 250.000 Euro und mehr lassen sich aufgrund von Datenschutzbestimmungen keine differenzierten Aussagen auf Ortsteilebene treffen. Bezogen auf diese Einkommen lässt sich aber die Entwicklung auf der Ebene der Städte und des Landes skizzieren: ein aufschlussreicher Blick auf den Einkommensreichtum im Land Bremen.

Die Daten, die für die Betrachtungsebene der Städte und des Landes vorliegen, zeigen deutliche Zuwächse bei den oberen

Einkommensgruppen: 2007 verdienten immerhin rund 1.400 Bremerinnen und Bremer mehr als 250.000 Euro. Innerhalb der Spitzeneinkommen konzentrieren sich die Zuwächse auf die Millionäre:

- Noch im Jahr 1998 wies die Statistik im Land Bremen 341 DM-Millionäre und 595 weitere »Spitzenverdiener« mit Gesamteinkünften von 500.000 DM bis 1.000.000 DM aus, in den damals beiden höchsten Einkommensgruppen insgesamt also 936 Steuerpflichtige. Seit 1998 war die Entwicklung moderat; zunächst nur ein leichter Anstieg und dann sogar ein Rückgang. Im Jahr 2007 stieg die Zahl dann wieder deutlich, gegenüber 2004 nahm die Zahl der Spitzenverdiener um immerhin 88 Prozent zu.
- Innerhalb der Gruppe der Spitzenverdiener zeigen sich vor allem in der Spitze die stärksten Zuwächse. So war auch in der Gruppe der Einkommensbezieher mit einem Einkommen >500.000 Euro (früher: »DM-Millionäre«) zunächst ein Rückgang zu verzeichnen; dann allerdings ein rasanter Anstieg: 2007 hat sich die Zahl gegenüber 2004 mehr als verdoppelt.
- Die Gruppe der Spitzeneinkommen mit Einkommen >1.000.000 Euro; (»Euro-Millionäre«) hatte einen ähnlichen Verlauf, auch hier hat sich im Ergebnis 2007 die Zahl der Einkommensbezieher gegenüber 2004 mehr als verdoppelt.
- Durchschnittlich verfügten die Euro-Millionäre im Jahr 2004 pro Steuerpflichtigen über steuerbare Einkünfte in Höhe von 3,58 Millionen Euro.
- Die Spitzeneinkommen konzentrieren sich dabei auf die Stadt Bremen: Von den insgesamt 1.393 Einkommensbeziehern mit mehr als 250.000 Euro finden sich hier rund 92,4 Prozent aller Einkommensbezieher im Land Bremen; betrachtet man ausschließlich die »Euro-Millionäre«, steigt der Anteilswert sogar auf 94,5 Prozent.

Spitzenverdiener im Land Bremen 1998–2007

	1998	2001	2004	2007
Spitzenverdiener >250.000 Euro	936	993	740	1.393
darunter »DM-Millionäre« >500.000 Euro	341	215	208	468
darunter Euro-Millionäre >1.000.000 Euro	-	118	69	164

Quelle: Statistisches Landesamt; eigene Berechnungen.

Einkommen sind ganz sicher eine Frage der Löhne und der Höhe staatlicher Transferzahlungen. Insofern stehen auch vor dem Hintergrund der Spaltung der Städte ein bundesweiter Mindestlohn, eine gerechtere Steuerpolitik (siehe nachfolgenden Artikel) und der Kampf gegen prekäre Beschäftigung auf der Tagesordnung. Aber auch kommunal beziehungsweise auf Landesebene muss gehandelt werden, will man dem selbst gesteckten Ziel der Annäherung der Stadtteile folgen. Zu nennen ist insbesondere der Bereich der Städtebau- und Wohnungsbaupolitik: Öffentliche Mittel müssen schwerpunktmäßig in besonders benachteiligte Stadtteile fließen, um strukturelle Benachteiligungen zu kompensieren und die Wohnqualität zu verbessern. Im Bereich der Arbeitsmarktpolitik kommt vor allem dem Instrument der öffentlich geförderter Beschäftigung eine wichtige Rolle zu; und last, but not least sind Qualifizierungsmaßnahmen nach wie vor das entscheidende Mittel, um die Beschäftigungschancen und das Einkommensniveau nachhaltig zu verbessern.

Jörg Muscheid ■ Referent für Wirtschaftspolitik



Einnahmesituation Bremens

Politische Weichenstellungen nötig

Schon seit längerem verstärkt sich in Deutschland die Konzentration von Einkommen und Vermögen. Dabei hat sich die Dynamik dieser Entwicklung seit dem Jahr 2000 spürbar erhöht: Der Abstand zwischen unteren Einkommensgruppen und mittleren, wie auch der zwischen mittleren und hohen nahm mehr und mehr zu. Während im oberen Bereich Reallohnzuwächse zu verzeichnen waren, gab es im unteren Segment sogar Reallohnverluste. Diese Verschärfung der Einkommensungleichheit dürfte als deutlich ungerichteter empfunden werden, weil nicht nur der Abstand zu den hohen Einkommen größer wird, sondern, wie das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung schreibt, zudem jeden Monat weniger Geld als zuvor verfügbar ist.

Die Ursachen dieser Entwicklung liegen in der Zunahme von Arbeitslosigkeit nach der Wiedervereinigung, in den beschäftigungspolitischen Maßnahmen, die danach entwickelt wurden (Ausweitung des Niedriglohnssektors) und natürlich auch in den Hartz-Reformen. Die Tendenz zur Konzentration von Einkommen und Vermögen ist aber auch angesichts der steuerrechtlichen Entwicklungen der vergangenen Jahre wenig überraschend. Kapitaleinkommen wird weitaus geringer versteuert als vor der Abgeltungssteuer. Bei der Besteuerung von Vermögen kam es zu erheblichen Entlastungen. Zudem wurde der Spitzensteuersatz abgesenkt und auch die sogenannte ›Reichensteuer‹ ab circa 250.000 Euro fällt im historischen Vergleich äußerst gering aus. Aber auch die Anhebung des Eingangssteuersatzes sorgte dafür, dass der Staat weniger Steuern einnahm. Alle genannten Reformen führten indes insgesamt nicht zu mehr Steuergerechtigkeit. Die OECD stellte kürzlich fest, dass die staatlichen Umverteilungsmechanismen in Deutschland wirkungslos geworden sind.

Schlaglichter auf Einnahmesteigerungen

Zugleich nimmt die Krise der öffentlichen Haushalte kein Ende. Während sich aber die Diskussion im Zusammenhang mit der beschlossenen Schuldenbremse für Bund und Länder meist auf die Ausgaben, das ›Sparen‹ beschränkt, zeigt ein Blick auf mögliche Einnahmen, dass mit entschiedenen politischen Weichenstellungen sowohl die Situation der öffentlichen Hand als auch das deutsche Ungleichheitsproblem Erfolg versprechend angegangen werden könnten.

Die Forschungsstelle Finanzpolitik an der Universität Bremen, mit der die Arbeitnehmerkammer eng zusammenarbeitet, hat hierfür mehrere Aspekte zusammengetragen:

Eine Wiederbelebung des Einkommenssteuertarifs wie in 1998 könnte für Bund, Länder und Gemeinden zusätzliche 35,7 Milliarden Euro in die Kassen spülen. Realistisch ist eine Rückkehr dazu jedoch nicht. Gäbe es aber eine Reform etwa der Spitzen- und Reichensteuer, die für Mehreinnahmen von zehn Milliarden Euro sorgte, so würde sich dies in Bremen mit zusätzlichen Einnahmen von circa 60 Millionen Euro nach Länderfinanzausgleich niederschlagen. Da Bremen sein Haushaltsdefizit aufgrund der Schuldenbremse bis zum Jahr 2020 um etwa 120 Millionen Euro jährlich senken muss, wären 60 Millionen schon ausgesprochen hilfreich.

Eine weitere nicht steuerpolitische Maßnahme wäre die Einführung eines Mindestlohns. Ein Mindestlohn würde nicht nur Einkommensungleichheiten verringern, er hätte auch beachtliche fiskalische Effekte: Bei 8,50 Euro würde sich das Steueraufkommen für Bund, Länder und Gemeinden um 2,7 Milliarden Euro erhöhen – für den Stadtstaat käme ein Plus von rund 15,5 Millionen Euro heraus.

Aber zurück zu den Steuern. Während bis Ende 2008 Kapitalerträge noch dem regulären Einkommenssteuertarif unterlagen,

werden diese nun mit einem einheitlichen Steuersatz von 25 Prozent, der sogenannten Abgeltungssteuer, belegt. Je höher der Anteil von Kapitaleinkünften am gesamten Einkommen, desto höher die Entlastung. ›Gewinner der Abgeltungssteuer sind [...] Personen mit einem zu versteuernden Einkommen von über 80.000 Euro‹, heißt es in einem Kommentar. Die Verluste für den Bund werden auf mehr als eine Milliarde Euro geschätzt. Hinzu kommt, dass die Abgeltungssteuer eher dazu verleitet, Geld zu sparen, anstatt zu investieren. Vor dem Hintergrund zu konsolidierender Haushalte, voranschreitender Einkommensungleichheit und möglicher negativer Konjunkturwirkungen sollten private Kapitaleinkünfte wieder mit den regulären Einkommenssteuersätzen belegt werden.

Seit 1997 wurde zudem die Vermögenssteuer ausgesetzt. Zwischen 2002 und 2007 hat das Vermögen in der Bundesrepublik um mehr als zehn Prozent zugenommen. Vor dem Hintergrund einer leistungsgerechteren Steuerlastverteilung, aber auch mit Blick auf internationale Vergleiche, liegt es nahe, die Besteuerung von Vermögen auszuweiten. Anhand einer aktuellen Schätzung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung kann das mögliche Aufkommen einer Vermögenssteuer bei einem einheitlichen Steuersatz von 0,5 Prozent auf heute 8,25 Milliarden Euro geschätzt werden, sofern Betriebsvermögen oder Lebensversicherungen in vollem Umfang steuerpflichtig wären. Für Bremen wird ein Mehraufkommen von 87,6 Millionen Euro geschätzt.

Wenig Möglichkeiten für die Länder

In leider nur sehr begrenztem Umfang bestehen auch im Land Bremen Möglichkeiten zur Einnahmeerhöhung. Dazu zählt etwa die Gesetzgebungskompetenz für örtliche Aufwands- und Verbrauchssteuern. Hier hinein gehört die verabredete Tourismusabgabe, aber auch das kommunale Hebesatzrecht bei der Gewerbesteuer. Diese Steuern haben zunächst keinen unmittelbaren Effekt bei der Umverteilung von Einkommen und Vermögen – jedoch können indirekt Ungleichheiten gemildert werden, indem

Der Gewerbesteuerhebesatz der Stadtgemeinde Bremen ist im Großstadtvergleich unterdurchschnittlich und liegt mit 440 Prozent zum Beispiel unter dem von Hannover.

das öffentliche Angebot etwa im Bildungs-, Gesundheits-, Kultur- oder Sozialbereich ausgebaut beziehungsweise vergünstigt wird.

Der Gewerbesteuerhebesatz der Stadtgemeinde Bremen ist im Großstadtvergleich unterdurchschnittlich und liegt mit 440 Prozent zum Beispiel unter dem von Hannover. Zwischen 2002 und 2011 stieg der durchschnittliche Gewerbesteuerhebesatz der zwanzig größten deutschen Städte von 449 Prozent auf 453 Prozent. Der bremische Gewerbesteuerhebesatz lag damit weiterhin deutlich unter dem Durchschnitt der untersuchten

Städte. Aufgrund des im Städtevergleich geringen Hebesatzes wäre eine Anhebung kaum mit Nachteilen (Abwanderung von Unternehmen) verbunden und kann zu Mehreinnahmen für die Stadtgemeinde Bremen führen. Bei einer Anhebung des Hebesatzes von 440 auf 460 ergäben sich für das Land Bremen zusätzliche Einnahmen von 12,6 Millionen Euro. Für die Betriebe würde dies übrigens lediglich eine Mehrbelastung von 0,7 Prozent bedeuten – dies ist in einer Diskussion um eine Erhöhung des Gewerbesteuerhebesatzes zu berücksichtigen, da neben der Steuerbelastung durchaus noch andere Faktoren zur Standortentscheidung beitragen.

Der Gesetzentwurf zur Tourismusabgabe sieht vor, ein bis drei Euro pro Übernachtung zu erheben. Insgesamt geht der Senat von einem Aufkommen in Höhe von 3,62 Millionen Euro bei gleichbleibenden Übernachtungszahlen aus – angesichts der Höhe der Abgabe ist von einer Verringerung auch nicht auszugehen.

Diese Schlaglichter auf mögliche Einnahmesteigerungen zeigen: Eine Konzentration rund um die Schuldenbremse auf die Ausgabenseite verengt den Spielraum – zugleich legt die deutliche Zunahme von Ungleichheit in der Bundesrepublik in den vergangenen zehn Jahren steuerliche und arbeitsmarktliche Maßnahmen nahe, die dem entgegenwirken.

Die Langfassung des Papiers zur Einnahmeverbesserung der öffentlichen Hand und dem Abbau von Ungleichheiten finden Sie auf unserer Website www.arbeitnehmerkammer.de im Bereich Politikthemen/Wirtschaft und Finanzen.

Elke Heyduck ■ Geschäftsführerin / Leitung Politikberatung





Betriebliche Altersvorsorge Die Tücken liegen im Detail

Die betriebliche Altersvorsorge ist ihr gutes Recht als Arbeitnehmer. Sie können bei Ihrem Arbeitgeber eine sogenannte Entgeltumwandlung beantragen: Ein Teil Ihres Gehalts geht dann direkt an einen privaten Versicherungsanbieter. Vielleicht bietet Ihr Arbeitgeber aber auch ein arbeitgeberfinanziertes Modell an. Ob sich betriebliche Altersvorsorge langfristig für die Beschäftigten rechnet, hängt allerdings von einer Vielzahl von Faktoren und Umständen ab.

Für das Modell der Entgeltumwandlung können das fünf verschiedene Durchführungswege sein: Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse und Direktzusage. Der Arbeitgeber bestimmt in der Regel über die Auswahl des Durchführungsweges und den konkreten Anbieter. Zumindest eine Direktversicherung ist anzubieten, falls der Arbeitnehmer dies verlangt. In der Vereinbarung zur Entgeltumwandlung wird festgehalten, welche Zusagen der Arbeitgeber einräumt und auf welchen Lohn der Arbeitnehmer künftig verzichtet. 2012 könnte ein Arbeitnehmer maximal 2.688 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei in eine Direktversicherung einzahlen lassen. Ob sich das aber langfristig rechnet, hängt von zahlreichen Umständen ab.

Denn was sich auf den ersten Blick als uneingeschränkter Vorteil darstellt, hat eine Kehrseite: Die Sozialversicherungsfreiheit führt dazu, dass nicht nur der Arbeitnehmer, sondern auch der Arbeitgeber weniger Beiträge in die gesetzliche Rente und die Arbeitslosenversicherung einzahlen, wodurch sich entsprechende Ansprüche mindern. Geringere Krankenkassenbeiträge wirken

sich nicht aus. Hier schlägt umso heftiger die volle Beitragspflicht zu Rentenbeginn zu: Pflichtversicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung müssen auf Betriebsrenten den vollen Beitrag zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zahlen. Ein Beispiel: Auf eine Auszahlung einer Betriebsrente in Höhe von 50.000 Euro könnte eine Krankenkasse bei Rentenbeginn einen Beitrag von 8.700 Euro inklusive Pflegeversicherung einmalig abziehen oder den Betrag über zehn Jahre verteilt monatlich von der Rente abziehen. Diesen Abzug sollten Arbeitnehmer schon bei Abschluss im Auge behalten!

Was die Steuerfreiheit angeht, wird die Besteuerung in die Rentenphase verlagert. Ähnlich der Riester-Rente sind Beiträge für eine Entgeltumwandlung in der Ansparphase zwar steuerfrei, in der Auszahlungsphase aber komplett zu versteuern. Daher könnte sich die Riester-Rente für eine Familie mit Kindern unter Umständen besser rechnen als die Entgeltumwandlung. Denn bei der Riester-Rente sind die Beiträge zwar nicht sozialversicherungsfrei, aber dafür drohen auch keine Krankenkassenabzüge im Alter, vielmehr könnte die Höhe der Zulagen den Steuervorteil sogar übertreffen.

Im Hinblick auf die Sozialversicherungsfreiheit profitiert also vor allem der Arbeitgeber von der Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen, insbesondere wenn eine größere Mitarbeiterzahl die Entgeltumwandlung nutzt. Arbeitgeber können freiwillig Teile ihrer ersparten Sozialbeiträge in Form von zusätzlichen Arbeitgeberzuschüssen an den Arbeitnehmer weitergeben. Grundsätzlich erhöhen solche Zuschüsse wieder die Attraktivität, wenn zudem kostengünstige Gruppentarife zur Verfügung stehen.

Wenn Sie Fragen zu Rechtsansprüchen und Verfahrenswegen der betrieblichen Altersvorsorge haben, können Sie sich als Kammer-Mitglied kostenlos in unseren Geschäftsstellen in der Bremer Innenstadt, in Bremen-Nord und in Bremerhaven beraten lassen. Telefonische Beratung unter 0421-36301-11 oder 0471-92235-11.
www.arbeitnehmerkammer.de/beratung

Vielen Personalabteilungen fällt es schwer, Angebote der Versicherer auf die Rentabilität hin zu vergleichen. Für Arbeitnehmer sind Angebote zur Entgeltumwandlung leider selten transparent und vergleichbar. Meist werden Arbeitnehmern wichtige Informationen vorenthalten. Darüber hinaus wissen viele nicht, worauf sie achten müssen, wenn sie vor der Wahl zwischen einer privaten oder betrieblichen Altersvorsorge stehen.

Eigentlich bleibt der einmal geschlossene Vertrag für den Arbeitnehmer nämlich nur solange gleichermaßen attraktiv, wie er mit diesem Vertrag unverändert in Rente geht und in der gesamten Ansparphase die Sozialbeiträge spart. Aber welcher Arbeitnehmer wechselt nicht mal den Arbeitgeber? Die Kündigung und Auszahlung des umgewandelten Entgelts ist rechtlich nicht möglich. Eine Beitragsfreistellung ist oft mit Abzügen oder Stornogebühren versehen. Gezillerte Verträge, also Verträge, die die gesamten Abschlusskosten nicht über die gesamte Laufzeit verteilen, sondern schon in den ersten Jahren mit den gezahlten Beiträgen verrechnen, könnten daher noch nach wenigen Beitragsjahren im Minus sein!

Wenn ein Arbeitnehmer seinen Vertrag zum neuen Arbeitgeber mitnehmen will, kann dieser verlangen, dass nur ein sogenannter Übertragungswert aus dem alten Vertrag in den neuen übernommen wird. Das kann Folgen haben: Nicht nur, dass zum Zeitpunkt einer Übertragung nach wenigen Jahren ein Verlust entstehen kann. Es droht eine völlig neue Tariffkalkulation: Im schlechtesten Falle hat der neue Vertrag keinen günstigen Gruppentarif mit reduzierten Kosten, es gibt keine Arbeitgeberzuschüsse mehr, sogar einen schlechteren Rechnungszins, ungünstigere Sterbe-



Betriebliche Altersvorsorge und Mitbestimmung

Bei einer **arbeitgeberfinanzierten Altersvorsorge** besteht ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates. Kein Mitbestimmungsrecht hat der Betriebsrat bei den Fragen, ob der Arbeitgeber überhaupt eine Altersvorsorge einführt, in welchem Umfang der Arbeitgeber finanzielle Mittel zur Verfügung stellt, bei der Wahl des Durchführungsweges (zum Beispiel Direktzusage, Direktversicherung, Pensionskasse), bei der Auswahl des Versicherungsunternehmens, welcher Personenkreis begünstigt werden soll (das Gleichbehandlungsgebot ist allerdings zu berücksichtigen) und ob eine Altersvorsorge oder auch Hinterbliebenenversorgung und/oder Invaliditätsabsicherung vorgesehen wird.

Der Betriebsrat hat ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung des Leistungsplanes (Aufnahmealter, Wartezeit, wer bekommt wann welche Leistungen).

Auch bei einer **arbeitnehmerfinanzierten Altersvorsorge** (»Entgeltumwandlung«) besteht nur ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht. Ein Arbeitnehmer hat gegenüber seinem Arbeitgeber einen Rechtsanspruch auf Entgeltumwandlung. Der Betriebsrat kann im Wege einer freiwilligen Betriebsvereinbarung die Entgeltumwandlung mitgestalten, zum Beispiel wie die Altersvorsorge durchgeführt wird, welcher Anbieter genommen wird und in welchem Umfang der Arbeitgeber sich beteiligt.

tafeln, schon bezahlte Zusatzversicherungen gehen ganz verloren und womöglich fallen künftige Überschüsse geringer aus, weil man von einem finanzstarken zu einem schwächelnden Anbieter wechselt.

Um die Rentabilität eines Angebots überhaupt beurteilen zu können, sind zu jedem Angebot folgende Auskünfte einzuholen und mit anderen Alternativen zu vergleichen:

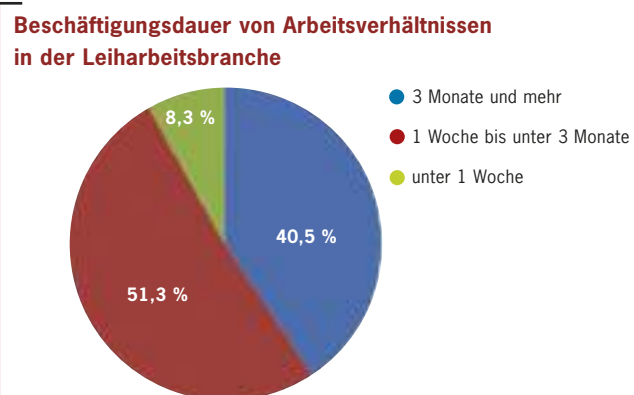
- ▶ Die Art der Leistungszusage des Arbeitgebers, die Höhe des Arbeitgeberzuschusses und der Förderquote.
- ▶ Konkrete Angebote mit Tarifangabe, Vertragsart, Risiken, Höhe garantierter und möglicher Rente und alle Versicherungsbedingungen.
- ▶ Angabe der Abschluss-, Vertriebs- und Verwaltungskosten in Euro und die Art und Weise der Verteilung der Abschlusskosten, liegt ein gezillmerter Tarif vor?
- ▶ Eine schriftliche Auskunft über die Höhe des Übertragungswertes nach dem zweiten und dritten Jahr und über die Höhe eventuell anfallender Stornoabzüge.
- ▶ Angabe über Rechnungszins, Sterbetafel, Rentenbezugsform und Insolvenzabsicherung.
- ▶ Liegt ein sogenannter »Unisextarif« vor?

Thomas Mai ■ Finanzexperte der Verbraucherzentrale Bremen
■ Die Verbraucherzentrale Bremen e.V. bietet kostenpflichtige Termine zur privaten Geldanlage- und Altersvorsorgeberatung an.
Service-Telefon: 0421-160777
www.verbraucherzentrale-bremen.de



60 Prozent der Leiharbeiter sind weniger als drei Monate beschäftigt Drehtür- statt Klebeeffekt

Die Mehrheit der Leiharbeiter im Land Bremen ist nicht einmal drei Monate beim Verleihunternehmen beschäftigt – das zeigt eine aktuelle Auswertung der Arbeitnehmerkammer. Von den derzeit rund 12.000 Beschäftigten in der Leiharbeitsbranche sind knapp 60 Prozent weniger als zwölf Wochen bei einer Leiharbeitsfirma angestellt, davon mehr als acht Prozent sogar weniger als eine Woche. Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird zudem nur etwa jeder sechste Leiharbeiter von den Entleihbetrieben übernommen. »Diese Ergebnisse zeigen deutlich, dass die Leiharbeit, anders als häufig dargestellt, keine dauerhafte, sichere Beschäftigung ist«, betont Ingo Schierenbeck, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer Bremen.



Quelle: BA (2011), Stand: 31.12.2010. Absolut: 9.575 Beschäftigte.

kammer begrüßt zwar die Einführung des Mindestlohns in der Leiharbeitsbranche – grundsätzlich führt aber kein Weg an einem gesetzlichen, bundesweiten Mindestlohn von 8,50 Euro vorbei.

Jung, männlich, gering qualifiziert

Leiharbeit ist hauptsächlich männlich, jung und tendenziell geringer qualifiziert. Eingesetzt werden Leiharbeiter vor allem für Hilfstätigkeiten im Fertigungsbereich. Dort arbeitet knapp ein Drittel aller Leiharbeiter. Aber auch in Metallberufen und als Elektriker sowie als Lager- und Transportarbeiter sind Leiharbeiter tätig. Dem Fertigungsbereich kommt eine Schlüsselrolle bei der Leiharbeit zu. Die Arbeitnehmerkammer begrüßt zwar die Einführung der Gleichbehandlung der Leiharbeiter und eine Begrenzung des Anteils der Leiharbeiter bei den Stahlwerken oder bei Mercedes auf tarifvertraglicher Basis. Diese Regelungen müssen aber auch in weiteren Betrieben und Branchen umgesetzt werden. (san)

■ Die ausführliche Auswertung finden Sie auf unserer Website www.arbeitnehmerkammer.de im Bereich Publikationen unter Kammer-Kompakt.

Bremen hat höchste Leiharbeiterquote

Seit dem Ende der Finanzkrise 2009 boomt im Land Bremen die Leiharbeit, hier ist nach aktuellen Zahlen jeder dritte neue Arbeitsplatz entstanden. Damit hat sich die Zahl der Leiharbeiter in den vergangenen sieben Jahren verdoppelt. Mit einem Anteil von 4,1 Prozent der Beschäftigten hat Bremen die höchste Leiharbeiterquote unter allen Bundesländern. Um einen weiteren Anstieg zu verhindern, muss die Landespolitik ihre bestehenden Möglichkeiten ausschöpfen. Dazu gehört etwa, die Investitionsförderungen für Unternehmen an eine Obergrenze für die Anzahl der Leiharbeiter in den Betrieben zu knüpfen – also eine Leiharbeiterquote einzuführen. Darüber hinaus sollte sich Bremen auch auf Bundesebene dafür einsetzen, die Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt deutlich zu korrigieren.

Um die Situation der Leiharbeiter zu verbessern, fordert die Arbeitnehmerkammer, Leiharbeiter bezüglich der Löhne und der Arbeitsbedingungen der Stammbesetzung gleichzustellen und die Höchstdauer der Überlassung zu begrenzen. Zudem sind stärkere Kontrollen der Leiharbeitsanbieter nötig, um missbräuchliche Beschäftigungspraktiken zu verhindern. Die Arbeitnehmer-

Arbeitnehmerüberlassung geändert

Herausforderung für Betriebsräte

Schlecker hat etwas bewirkt: zumindest eine Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, also der Leiharbeit. Ob die Betriebsräte, die von Leiharbeit betroffen sind, etwas mehr als bisher bewirken können, zeigt sich erst bei näherer Betrachtung.

Die Gesetzesänderung ist in zwei Schritten in Kraft getreten, zum 30. April und zum 1. Dezember 2011. Neu ist, dass seit Dezember nur noch der Einsatz von Leiharbeit bei vorübergehendem Bedarf erlaubt ist, das heißt, eine Besetzung von Dauerarbeitsplätzen mit Leiharbeitnehmern ist nicht mehr möglich. Was genau »vorübergehend« bedeuten soll, wird die Rechtsprechung noch zu klären haben, wahrscheinlich wird es durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz und das Verbot, nur »für die Entleihung« einzustellen (Synchronisationsverbot), eine Richtschnur geben. Für Betriebsräte bedeutet das: Die sogenannten Quotenregelungen in Betriebsvereinbarungen, nach denen nur eine Höchstzahl von Arbeitsplätzen mit Leiharbeitnehmern besetzt werden darf, müssen überprüft werden. Solche Regelungen dürfen möglicherweise nur Quoten für einen vorübergehenden Einsatz umfassen. Seit dem 1. Dezember ist jede Form der Arbeitnehmerüberlassung erlaubnispflichtig, sofern sie aufgrund wirtschaftlicher Tätigkeit erfolgt – bisher galt diese Regelung nur für die gewerbsmäßige Überlassung. Das bedeutet, dass nun auch die sogenannte Bürgerarbeit, also etwa der Einsatz von caritativ tätigen Pfl-

Seit dem 1. Dezember ist jede Form der Arbeitnehmerüberlassung erlaubnispflichtig, sofern sie aufgrund wirtschaftlicher Tätigkeit erfolgt – bisher galt diese Regelung nur für die gewerbsmäßige Überlassung.

gepersonal, eine Erlaubnis braucht. Bei Verstößen kann der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern und für den einzelnen Betroffenen besteht unmittelbar ein Arbeitsverhältnis zum Entleiherbetrieb. Klar ist damit jetzt auch, dass der konzerninterne Verleih erlaubnispflichtig ist.

Nicht verboten ist die bei Schlecker bemängelte Praxis, Stammarbeitnehmern zu kündigen, um sie über eine Verleihfirma an ihrem alten Arbeitsplatz wieder einzusetzen. Lediglich einen Anspruch auf eine gleichbleibende Bezahlung und Behandlung für sechs Monate sieht die neue Gesetzeslage zwingend vor. Bis auf diese Einschränkung kann vom Grundsatz des »equal pay« weiterhin durch Tarifvertrag abgewichen werden.

Neu aufgenommen ist ausdrücklich die Pflicht des Arbeitgebers, Leiharbeiter und Stammarbeiter gleichzubehandeln (zum Beispiel hinsichtlich der Nutzung von Sozialeinrichtungen, Kantinen, Kindergärten oder Dienstfahrzeugen, also ein Bereich des »equal treatment«). Auch bei Ausschreibungen im Unternehmen müssen alle Leiharbeiter informiert und im Prinzip den befristeten Beschäftigten gleichgestellt werden. Für den Betriebsrat kann sich hieraus ein Zustimmungsverweigerungsrecht ergeben. Gleichzeitig sollte der Betriebsrat die Betriebsvereinbarungen überprüfen, die sich auf die Nutzung von Sozialeinrichtungen beziehen.

Jörn Diers ■ Leitung Mitbestimmung und Technologieberatung

Veranstaltung

Leiharbeit: Neue Herausforderungen für Betriebsräte

In einer Veranstaltung informiert die Arbeitnehmerkammer Bremer und Bremerhavener Betriebsräte über die neuen Regelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG):

Dienstag, 31. Januar 2012, 16 bis 18 Uhr

Kultursaal der Arbeitnehmerkammer Bremen | Bürgerstraße 1.

Es referieren **Ralf Salmen**, Rechtsanwalt, und **Joachim Duhnenkamp**, Leitung Rechtspolitik und Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer. Die Moderation übernimmt Jörn Diers, Leitung Mitbestimmung und Technologieberatung. Um vorherige Anmeldung wird gebeten unter Tel. 0421-36301-962 und mitbestimmung@arbeitnehmerkammer.de



Automatischen Pfändungsschutz sichern

P-Konto einrichten!

Am 1. Januar 2012 ist der gesetzlich festgelegte Pfändungsschutz für Sozialleistungen weggefallen. Bisher hatten Hartz-IV-Empfänger oder Bezieher von Arbeitslosengeld die Möglichkeit, trotz einer Kontenpfändung innerhalb von 14 Tagen nach der Gutschrift Überweisungen vorzunehmen und das für den Lebensunterhalt notwendige Geld abzuheben. Diese Frist gibt es nun nicht mehr, das heißt, dass bei einer Pfändung das Konto sofort belastet wird und damit das Geld womöglich sofort nach Zahlungseingang schon wieder weg ist. Die Arbeitnehmerkammer rät deshalb, ein sogenanntes P-Konto einzurichten.

Das P-Konto ist ein Pfändungsschutzkonto. Sparkassen und Banken sind gesetzlich verpflichtet, auf Antrag des Kunden ein bestehendes Girokonto in ein P-Konto umzuwandeln. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Eröffnung eines neuen Girokontos als P-Konto besteht nicht. P-Konten sind gesetzlich nur als Einzelkonten zulässig. Wer also ein Gemeinschaftskonto mit dem Partner oder der Partnerin hat, sollte das eine Konto entweder in zwei Einzelkonten umwandeln oder es auf nur einen Kontoinhaber umschreiben.

Durch die Umwandlung in ein P-Konto erhalten die Kontoinhaber einen geschützten Grundfreibetrag von zurzeit 1.028,89 Euro. Werden beispielsweise für mehrere Personen Grundsicherungsleistungen, Kindergeld und Kinderzuschlag oder andere Sozialleistungen überwiesen, wird ein höherer persönlicher Freibetrag berücksichtigt. Ein solcher erhöhter persönlicher Bedarf muss allerdings nachgewiesen werden, und zwar durch Bescheinigungen des Arbeitgebers, der zuständigen Sozialleistungsträger, der Familienkasse oder einer sogenannten geeigneten Person, wie zum Beispiel anerkannte Schuldner- und Insolvenzberatungsstellen, Rechtsanwälte und Steuerberater.

Und noch ein Vorteil des P-Kontos: Wird der Pfändungsfreibetrag im laufenden Monat nicht verbraucht, ist das restliche Guthaben zusätzlich zu dem unpfändbaren Guthaben für den folgenden Monat vor einer Pfändung geschützt. Und höhere Gebühren als für ein Girokonto müssen die Inhaber eines P-Kontos auch nicht zahlen (OLG Naumburg – AZ 10 U 5/11).

Unsere Empfehlung deshalb: Wem eine Pfändung droht, sollte sein Giro-Konto dringend in ein P-Konto umwandeln lassen.

Heinrich Thora ■ Geschäftsstellenleitung Bremen-Nord

Recht oder nicht Recht?

BAM-Reihe ›Rechtsirrtümer‹

›Für Garderobe keine Haftung‹

Schließt das Schild im Restaurant tatsächlich die Haftung des Gastwirts aus?

›Es kommt darauf an‹ – wie der Jurist gern sagt. Die Situation: Sie betreten ein Restaurant und hängen Ihre Jacke an die im Gastraum vorhandene Garderobe. Dort ist das Schild ›Für Garderobe keine Haftung‹ angebracht. Wer haftet nun für was? Grundsätzlich ist der Gast für seine mitgebrachten Kleidungsstücke selbst verantwortlich. Das Schild weist somit nur auf diese Rechtslage hin. So haftet der Gastwirt bei Verlust nicht, wenn sich die Garderobe im Gastraum an einer Stelle befindet, die vom Gast jederzeit einsehbar ist. Ein entsprechendes Schild hat hierbei keine rechtliche Relevanz.

Unterschiedlich wird die Rechtslage gesehen, wenn der Gast keine Möglichkeit hat, seine Garderobe an einer Stelle abzulegen, auf die er selbst ein Auge haben kann, etwa bei einer zentralen Garderobe. In diesem Fall kann der Gastwirt seine Haftung durch ein solches Schild nicht ausschließen.

Wieder anders gestaltet sich die Rechtslage, wenn der Gast die Wahlmöglichkeit hat zwischen der Ablage der Jacke an gut einsehbarer Stelle oder Ablage an unbewachter Stelle. Wird die Garderobe bei einer solchen Konstellation vom Gast an einem unbeaufsichtigten Platz untergebracht, so kann der Wirt seine Haftung mittels eines sichtbar angebrachten und gut lesbaren Schildes ausschließen.

Für eine Beurteilung eines Haftungsausschlusses durch das Schild ›Für Garderobe keine Haftung‹ kommt es also auf die Umstände des Einzelfalls an. Deshalb: Behalten Sie Ihre Garderobe besser im Auge!

Torsten Kleine ■ Rechtsberater in Bremerhaven



Änderung seit dem 1. Januar 2012 in Kraft

Die neue Familienpflegezeit

Beschäftigte können seit dem 1. Januar 2012 eine ›Familienpflegezeit‹ nehmen und damit ihre wöchentliche Arbeitszeit für maximal zwei Jahre auf mindestens 15 Stunden reduzieren. Allerdings ist dies nach dem neuen Familienpflegezeitgesetz nur mit Zustimmung des Arbeitgebers möglich, einen Rechtsanspruch gibt es nicht. Außerdem muss der pflegebedürftige Angehörige eine Pflegestufe haben und in häuslicher Umgebung gepflegt werden.

Sind die Voraussetzungen für eine Familienpflegezeit erfüllt, stockt der Arbeitgeber den Teilzeitverdienst um die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt und demjenigen, das sich infolge der Verringerung der Arbeitszeit ergibt, auf. Dieser Betrag wird nach Ende der Familienpflegezeit wieder ausgeglichen, indem der Beschäftigte während der gleich langen Nachpflegephase wieder seine volle vorherige Stundenzahl arbeitet, aber weiterhin nur sein reduziertes Bruttogehalt verdient.

Beispiel: Nimmt eine Arbeitnehmerin für zwei Jahre eine Familienpflegezeit und reduziert ihre Arbeitszeit um die Hälfte, muss sie anschließend zwar wieder ihre volle vorherige Stundenzahl arbeiten, erhält aber für zwei weitere Jahre (insgesamt also vier Jahre lang) nur 75 Prozent ihres Bruttogehalts.

Die neuen Regelungen des Familienpflegezeitgesetzes ergänzen die schon bestehenden Regelungen nach dem seit 1. Juli 2008 geltenden Pflegezeitgesetz. Danach haben Beschäftigte bei einer akut auftretenden Pflegesituation eines nahen Angehörigen einen Anspruch gegen ihren Arbeitgeber auf unbezahlte, kurzzeitige Arbeitsbefreiung von bis zu zehn Arbeitstagen, um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder die sofortige pflegerische Versorgung des betroffenen Angehörigen sicherzustellen. Für die längere Pflege eines nahen Angehörigen mit Pflegestufe in häuslicher Umgebung können Beschäftigte in Betrieben mit regelmäßig mehr als 15 Beschäftigten einmalig bis zu sechs

Monate unbezahlte ›Pflegezeit‹ in Anspruch nehmen. Dabei können sie zwischen der vollständigen oder teilweisen Freistellung von der Arbeit wählen. Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Pflegezeit nicht kündigen.

Dagegen darf der Arbeitgeber zwar während der neuen ›Familienpflegezeit‹ und der sich anschließenden Nachpflegezeit mit reduziertem Gehalt das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Doch Achtung: Bei der Beantragung der Familienpflegezeit gilt noch kein Kündigungsschutz, sondern erst mit dem tatsächlichen Beginn. Außerdem müssen Arbeitnehmer, die eine Familienpflegezeit nehmen, auf eigene Kosten eine private Familienpflegezeitversicherung abschließen. Diese Versicherung deckt das Ausfallrisiko, das dem Arbeitgeber durch Tod oder Berufsunfähigkeit entsteht.

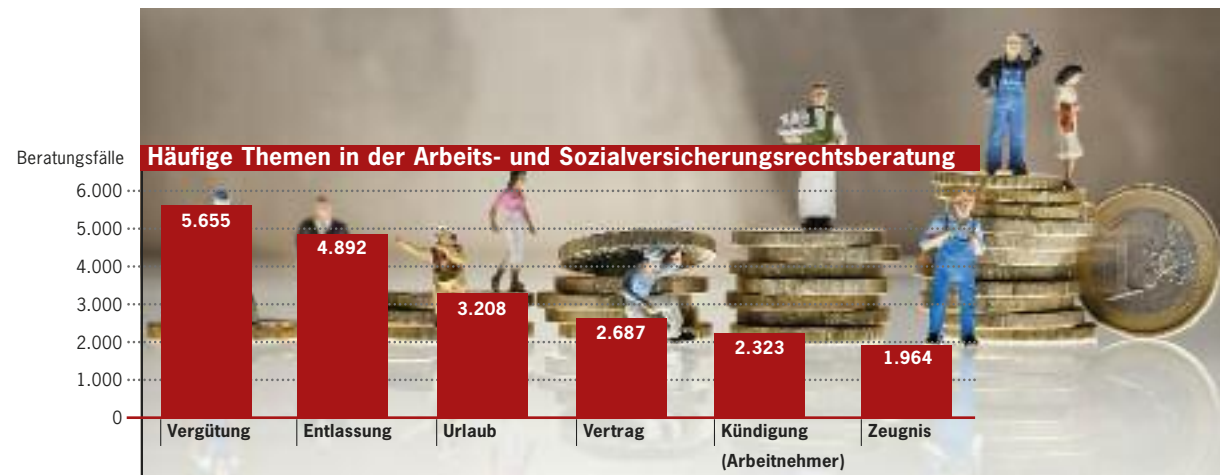
Kosten tragen allein die Arbeitnehmer

Das neue Familienpflegezeitgesetz verbessert sicherlich die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege naher Angehöriger – finanziell tragen aber allein die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Risiko der Pflege, denn sie nehmen Gehaltseinbußen in Kauf und müssen die Kosten der privaten Familienpflegezeitversicherung übernehmen. Außerdem wäre es wünschenswert, dass die Beschäftigten einen Rechtsanspruch auf eine Familienpflegezeit erhalten, anstatt auf den guten Willen des Arbeitgebers zu setzen. Eine wesentliche Hürde ist zudem der fehlende Kündigungsschutz während der Zeit der Beantragung – davon könnten sich viele Beschäftigte abschrecken lassen.

Jost Ebener ■ Rechtsberater in Bremen

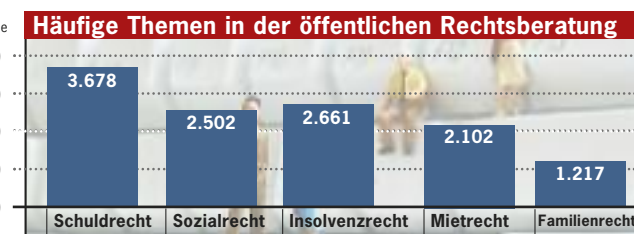
■ Die Arbeitnehmerkammer Bremen berät ihre Mitglieder kostenfrei in Rechtsfragen zur Vereinbarung von Beruf und Pflege. Kontakt: 0421-36301-0 (Bremen) und 0471-92235-0 (Bremerhaven).

Weitere Infos unter www.arbeitnehmerkammer.de/beratung



Soziale Spaltung spiegelt sich auch in der Rechtsberatung

92.000 Beratungen



Trotz Entspannung am Arbeitsmarkt und verbesserter Konjunkturlage bleibt die Nachfrage nach Rechtsberatung durch die Arbeitnehmerkammer im dritten Jahr infolge auf Rekordniveau. Mit über 92.000 Beratungen in den drei Geschäftsjahren der Kammer im Jahr 2011 ist die Beratungszahl gegenüber dem Vorjahr nochmals leicht gestiegen.

Dabei spiegelt sich die zunehmende soziale Spaltung der Gesellschaft auch in den Beratungszahlen der Kammer, kommentiert Joachim Duhnenkamp, Leiter der Abteilung Rechtspolitik und Rechtsberatung der Arbeitnehmerkammer, das Ergebnis. Mit knapp 37.000 Beratungen in den Bereichen des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts lag die Beratungsnachfrage im Jahr 2011 auf dem hohen Niveau des Vorjahres.

Auch wenn die Zahl der Beratungen zu betrieblich veranlassenen Entlassungen im Rahmen der konjunkturellen Entspannung mit knapp 4.900 Fällen nochmals gesunken ist, bildeten diese Rechtsfragen nach wie vor einen Schwerpunkt des Beratungsgeschehens. Nochmals angestiegen sind dagegen die Fälle, in denen es um nicht oder nicht ordnungsgemäß gezahltes Arbeitsentgelt ging. Vergütungsstreitigkeiten bildeten erneut den größten Nachfragebereich. Beratungen, die die für die Beschäftigten existenziellen Fragen des Fortbestandes des Arbeitsverhältnisses sowie der angemessenen und korrekten Entlohnung betrafen, betrug somit 2011 ein Drittel der Gesamtnachfrage im Arbeitsrecht.

Die um mehr als zehn Prozent gestiegenen Fälle, in denen Arbeitnehmer Rechtsfragen zur eigenen Kündigung und zum

Arbeitsplatzwechsel hatten, machten jedoch auch deutlich, dass ein Teil der Beschäftigten in der Lage ist, die konjunkturelle Entspannung und den Fachkräftemangel zur beruflichen Verbesserung und zur Karriereentwicklung zu nutzen.

Durch die verbesserte wirtschaftliche Lage sind die Rechtsfragen im Zusammenhang mit Firmeninsolvenzen nochmals um knapp elf Prozent zurückgegangen. Eine deutliche Zunahme um etwa 15 Prozent war dagegen bei Rechtsfragen zu Arbeitszeugnissen zu verzeichnen.

Mit insgesamt 28.000 gefertigten Steuererklärungen, dass sind rund 1.000 mehr als im Vorjahr, konnte die Unterstützung der Kammerzugehörigen in Steuerangelegenheiten 2011 nochmals verbessert werden. Rechnet man die telefonische und persönliche Steuerberatung hinzu (ohne Erstellen der Steuererklärung), liegt die Gesamtzahl bei über 39.000 Beratungen.

Besondere Schwerpunkte waren Fragen zur steuerlichen Behandlung von Auswärtstätigkeiten, insbesondere zur Berücksichtigung von Fahrtkosten und Verpflegungsmehraufwendungen von Beschäftigten von Leiharbeitsunternehmen, sowie Fragen zur Absetzbarkeit von Krankenkassenbeiträgen. Fragen zur steuerlichen Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten, zum Kindergeld und Kinderfreibeträgen bildeten weitere Schwerpunkte.

Auch in der öffentlichen Rechtsberatung, die die Arbeitnehmerkammer im Auftrag des Landes Bremen für Bremer Bürgerinnen und Bürger mit geringem Einkommen durchführt, war mit knapp 13.500 Beratungen 2011 erneut ein Zuwachs von mehr als drei Prozent zu verzeichnen.

Die Kosten für die öffentliche Rechtsberatung erstattet uns übrigens das Land Bremen. Hierzu gehört auch die auf den Erstattungsbetrag anfallende Umsatzsteuer, die wir entgegen anders lautenden Berichten korrekt abgeführt haben. Wenn es Sie interessiert, wie wir die Beiträge verwenden, werfen Sie einen Blick in ›Unsere Leistungen im Überblick‹, eine Art Rechenschaftsbericht. Sie erhalten den aktuellen Bericht ab Mitte Februar kostenlos in unseren Geschäftsstellen.

Joachim Duhnenkamp
■ Leitung Rechtspolitik und Rechtsberatung

Aus dem Vorstand

Die Neuen stellen sich vor

Der Vorstand der Arbeitnehmerkammer hat zwei neue Gesichter: Maren Bullermann und Ralf Wilke wurden auf der Vollversammlung im November gewählt. Sie sind seit 2009 beziehungsweise 2008 Mitglieder der Vollversammlung der Arbeitnehmerkammer Bremen und bringen ihre Erfahrung und ihr Engagement nun auch in den Vorstand mit ein.

Die Arbeitnehmerkammer Bremen ist eine Körperschaft des öffentlichen Rechts und übernimmt die ihr übertragenen Aufgaben eigenverantwortlich in Form der Selbstverwaltung. Das ›geschäftsführende‹ Organ der Selbstverwaltung ist der Vorstand, der von der Vollversammlung gewählt wird. Die Neuen ersetzen Wolfgang Jägers, der in die Bremische Bürgerschaft gewählt wurde, und Christian Frese, der in Rente gegangen ist.



Maren Bullermann
›Beruflich und politisch engagiere ich mich für die Gestaltung einer besseren und gerechteren Arbeitswelt. Gewerkschaften und die Möglichkeiten zur Mitbestimmung sind dafür bestens geeignet.‹

Die Diplom-Ingenieurin wurde 1965 in Bremen geboren. Nach einer Ausbildung zur Tiefbauzeichnerin in Oldenburg arbeitete sie als Bauzeichnerin

in Hannover, um 1990 das Studium an der Hochschule Bremen im Fachbereich Bauingenieurswesen abzuschließen. Seit Mai 1995 ist sie als Bauingenieurin bei der GEWOBA in der Abteilung Stadtentwicklung/Stadterneuerung beschäftigt.

Seit 2001 ist Maren Bullermann SPD-Mitglied; von 2003 bis 2007 war sie Teil der vierköpfigen SPD-Fraktion des Beirates Horn-Lehe. Maren Bullermann ist Landesdelegierte.

Bei der GEWOBA ist sie seit 2002 Mitglied des Betriebsrates, seit März 2006 freigestellte Vorsitzende des Betriebsrates der GEWOBA in Bremen, Gesamtbetriebsratsvorsitzende und seit Juni 2007 außerdem Mitglied des Aufsichtsrates der GEWOBA. Maren Bullermann ist aktives Mitglied in der Gewerkschaft IG BAU, sitzt dort auch im Vorstand und ist Vorsitzende der Fachgruppe der Wohnungswirtschaft in der Region Weser-Ems. Damit ist sie automatisch Mitglied der Bundesgruppe der Wohnungswirtschaft und Mitglied der Bundestarifkommission. Von den Mitgliedern der

Bundestarifkommission wurde sie 2010 auch in die vierköpfige Verhandlungskommission gewählt. Somit konnte sie 2010 erstmalig Erfahrungen bei Tarifverhandlungen mit dem Arbeitgeberverband sammeln.



Ralf Wilke
›Ungerechtigkeiten muss man nicht nur benennen, sondern auch verändern. Ich finde solidarisches Handeln mit Schwächeren wichtig. Für die Zukunft wünsche ich mir, nicht nur für, sondern auch gemeinsam mit diesen Menschen zu handeln.‹

1967 in Hoyerswerda/Sachsen geboren, hat Ralf Wilke dort das Abitur gemeinsam mit

einer Facharbeiterausbildung zum Maschinisten für Gasanlagen gemacht. Seit 1992 wohnt Ralf Wilke mit seiner Familie in Bremen. Hier arbeitete er zuerst in einem kleinen Betrieb, einer Drahtseilerei. 1996 begann er bei der Montage am Band bei Daimler. Ralf Wilke hat zwei erwachsene Töchter.

Seit 1999 ist Ralf Wilke als Vertrauensmann in der IG Metall gewerkschaftlich aktiv. 2006 wurde er zum Vertrauenskörperleiter der Vertrauensleute im Betrieb gewählt und seitdem arbeitet er in vielen gewerkschaftlichen Beteiligungsmöglichkeiten mit: vom Ortsvorstand der IG Metall Bremen über Vertrauensleutearbeit auf Bundesebene und in der Tarifkommission sowie in der bezirklichen Arbeit bei der IG Metall. Seit etwa 2007 ist er bei Daimler ausschließlich gewerkschaftlich tätig. Seit 2010 arbeitet er im Betriebsrat bei Daimler. (mol)

Wir wünschen Maren Bullermann und Ralf Wilke viel Erfolg im neuen Amt!



Die Arbeitnehmerkammer Bremen

Die Selbstverwaltung der Arbeitnehmerkammer wird durch Urwahl für eine sechsjährige Amtszeit von den Kammerzugehörigen gewählt. Das ›höchste‹ Selbstverwaltungsorgan ist die Vollversammlung, der 35 Mitglieder mit jeweils zwei Stellvertretern angehören. Vorsitzender ist unser Präsident Peter Kruse (ver.di); er wird von Karsten Behrenwald von der IG Metall und Sabine Schwarzer von NGG vertreten. Der Vorstand wird von der Vollversammlung gewählt und besteht aus sieben Mitgliedern: neben dem Präsidenten und zwei Stellvertretern sind das vier Beisitzer (Maren Bullermann von der IG BAU, Annette Düring vom DGB, Peter Krug von ver.di und Ralf Wilke von der IG Metall).



Kooperation mit Uni Bremen wird fortgeführt

Bestnoten für das Institut Arbeit und Wirtschaft

Welche Folgen hat die Finanzkrise für die Beschäftigten in der Region? Welche Qualifikationen brauchen Menschen, die in der Pflege arbeiten? Und wie gelingt jungen Menschen der Übergang von Schule und Beruf? Unter anderem mit diesen Fragen beschäftigt sich das Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW) und wirft so einen Blick darauf, wie sich der gesellschaftliche Wandel auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auswirkt. Universität Bremen und Arbeitnehmerkammer haben jetzt einen Fortführungsvertrag unterschrieben – das Fortbestehen des IAW ist damit für die nächsten fünf Jahre gesichert.

Externe Fachgutachter hatten die Arbeit des Instituts zuvor ausführlich unter die Lupe genommen. Das Ergebnis: Bestnoten. Gelobt werden insbesondere die Praxisorientierung und das wissenschaftliche Forschungsprogramm. Basis waren ein umfassender Tätigkeitsbericht und eine zweitägige Begehung durch das Gutachtergremium, das die Forschungsarbeit der vergangenen Jahre sowie das Forschungsprogramm für die kommenden fünf Jahre bewertet hat. Fazit der Gutachter: »Das IAW hat eine beeindruckende Leistungsbilanz sowie wissenschaftlich und politisch relevante Planungen für die kommenden Jahre vorgelegt.« Gleichzeitig machten die Experten Vorschläge zur Weiterentwicklung des Instituts, um den Praxisbezug noch stärker mit der Grundlagenforschung zu verzahnen.

»Für die Arbeitnehmerkammer spielt die Zusammenarbeit mit der Universität eine zentrale Rolle«, betonte Ingo Schierenbeck, Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer, bei der Unter-

zeichnung des Vertrags. Die Erforschung der Lebens- und Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sei ein wichtiger Baustein des Kammerauftrags. »Wenn wir wissenschaftlich fundiert sagen können, wie sich politische Rahmenbedingungen auswirken, können wir die Interessen unserer Mitglieder auch besser vertreten«, betonte Schierenbeck. Auch Uni-Rektor Wilfried Müller freute sich über die Fortführung des IAW: »Die positive Begutachtung und Fortführung des IAW ist ein wichtiger Baustein zur Stärkung der sozialwissenschaftlichen Forschung an der Universität Bremen. Der Erfolg des IAW beruht auf einer gelungenen Kombination von Grundlagenforschung und Praxisorientierung. Insofern steht das IAW auch für den regionalen Nutzen von Forschungen der Universität Bremen.«

Das IAW ist 2001 als eine gemeinsame Einrichtung von Arbeitnehmerkammer und Universität – in der Nachfolge des Kooperationsbereichs Universität Arbeitnehmerkammer (KUA) – gegründet worden. Als interdisziplinäres, wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Forschungsinstitut setzt es die 40-jährige Tradition der Kooperationsforschung in Bremen fort. Im vergangenen Jahr standen beispielsweise die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Beschäftigten sowie die betrieblichen Arbeitsbeziehungen im Fokus. Weitere wichtige Forschungsthemen des IAW waren die Entwicklung öffentlich geförderter Beschäftigung, Bildungspolitik und Schulentwicklung als Elemente sozialer Stadtpolitik, die Erarbeitung von Instrumenten für eine zielgruppenorientierte Reform des Übergangssystems, die Förderung von Existenzgründungen aus Arbeitslosigkeit oder die Regulierung von Einkommensrisiken bei Normalarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern. (san)

Service > Gesundheit

Berufskrankheiten –
(k)ein aktuelles Thema?

Teil 1: Asbestbedingte Erkrankungen



»Also von Asbest hab ich eigentlich erst erfahren, ich sag mal jetzt, das kann 1984 gewesen sein, das kann auch 1980 gewesen sein, denn vorher haben wir zwar gewusst, dass das ein Mittel ist, was nicht in Ordnung ist, aber wie gefährlich das ist, das hat uns ja keiner gesagt ...«, so ein durch Asbest schwer erkrankter ehemaliger Werftarbeiter im Interview für eine Studie des Zentrums für Sozialpolitik¹. Auf den Werften sind Tausende von Menschen berufsbedingt erkrankt und viele von ihnen – oftmals viel zu früh und unter großem Leiden – verstorben. Ein Stoff hat beim Thema Berufskrankheiten traurige Berühmtheit erlangt: Asbest.

Was ist mit dem Begriff »Berufskrankheit« gemeint?

Für Berufskrankheiten (BK) gibt es erst seit 1925 einen rechtlichen Rahmen: Krankheiten, die genauso wie Arbeitsunfälle »mit überwiegender Wahrscheinlichkeit« einer betrieblichen Ursache – also »kausal« – zugeordnet werden können, sind Berufskrankheiten und daher wie Arbeitsunfälle zu entschädigen. Aber für eine Anerkennung reicht dies immer noch nicht, weitere (»die Kausalität begründende«) Bedingungen müssen erfüllt sein. Und Berufskrankheiten müssen »mit allen geeigneten Mitteln« verhütet werden.

Asbest – eine geradezu unglaubliche Geschichte

Als faserförmiges, natürlich vorkommendes Silikat-Mineral wird Asbest vor allem in Kanada, aber auch in Russland und China abgebaut. Es ist unbrennbar, höchst beständig und wurde daher jahrzehntelang zum Brandschutz eingesetzt, unter anderem in Schiffen. Was schädigt, ist nicht der gebundene Asbest, sondern die Fasern beziehungsweise die Faserstäube, die beim Verarbeiten frei werden.

Obwohl seine gesundheitsschädigenden Wirkungen bereits in den 1930er Jahren bekannt waren und Asbest schon 1942 ausdrücklich als krebserzeugender Stoff auf die BK-Liste gesetzt wurde, interessierte das in den Wirtschaftswunderjahren niemanden. Seit den 1960er Jahren sind die Folgen sichtbar: massenhafte Lungenerkrankungen und tödliche Lungen- sowie Rippen-, Brust- und Bauchfellkrebs durch Asbest.

Derzeit sterben weltweit jährlich über 100.000 Menschen, in Deutschland über 1.000 und in Bremen, hauptsächlich aus den Wirtschaftsbereichen Schiffbau und Häfen, über 100 Menschen an asbestbedingten Erkrankungen. Erst 1990 bis 1993 wurde

Asbest gesetzlich verboten. Aufgrund langer Latenzzeiten sind die Zahlen immer noch steigend.

Kanada, Russland, China, Brasilien und andere Länder stellen ihre ökonomischen Interessen weiterhin über die der Gesundheit. Unlängst noch bestritt die kanadische Regierung die krebserzeugende Eigenschaft von Weißasbest, welches über 90 Prozent aller Asbestmaterialien ausmacht.

Arbeiten ohne Schutz

1968 warnte die bremische Gewerbeaufsicht in einem ausführlichen Schreiben die Betriebsleitungen der Werftindustrie vor den Asbestgefahren. Die Betriebsleitungen reagierten mit vollständiger Ignoranz. Verfügungen der Gewerbeaufsicht wurden mit juristischen Mitteln bekämpft. Auch in den Belegschaften war es nicht einfach, mit diesem Thema »anzukommen«.

Erst als 1974 eine Gruppe von Vulkan-Betriebsräten – »Echolot« – begann, über die Gefahren des Asbests und anderer Gefahrstoffe aufzuklären, änderte sich etwas. In der europäischen Gesamtschau kann heute gesagt werden, dass ohne die Arbeit der Echolot-Gruppe das Asbestverbot wahrscheinlich noch länger hätte auf sich warten lassen.

Rolf Spalek, früher Betriebsrat der Echolot-Gruppe, hat von 1974 an bis heute über 650 Berufserkrankte beraten, von denen viele inzwischen verstorben sind. Die Beratung für von Berufskrankheiten Betroffene hat seit Mai 2011 ihren Sitz in der Arbeitnehmerkammer in Bremen-Nord.

Wolfgang Hien ■ Mitarbeiter des Projekts »Wissenstransfer zur präventiven Unterstützung von Betrieben zur Verhinderung von Berufskrankheiten«

■ Der Berater Rolf Spalek ist Mittwochvormittag erreichbar unter 0421-66950-36, E-Mail: bk-beratung@arbeitnehmerkammer.de

Die Geschäftsstelle der Arbeitnehmerkammer in Bremen-Nord befindet sich in der Lindenstraße 8 in 28755 Bremen.



Das bis Ende 2012 befristete, aus Mitteln des Europäischen Strukturfonds geförderte Projekt »Wissenstransfer zur präventiven Unterstützung von Betrieben zur Verhinderung von Berufskrankheiten« wird in Trägerschaft der Arbeitnehmerkammer Bremen in Kooperation mit der Senatorin für Bildung, Wissenschaft und Gesundheit und mit weiteren Projektpartnern durchgeführt.

¹ Veröffentlicht in dem von Wolfgang Hien u.a. verfassten Buch »Am Ende ein neuer Anfang? Arbeit, Gesundheit und Leben der Werftarbeiter des Bremer Vulkan«, VSA-Verlag Hamburg, 2002.

Recht > Beratung

Mitbestimmung bei GPS-Einsatz

Christian Nienstedt



In einem mittelständischen Bremer Unternehmen wurden alle Firmenfahrzeuge mit GPS-Geräten ausgestattet. Der Arbeitgeber folgte damit der Auflage einer Versicherung, um im Falle eines Diebstahls den Fahrzeugstandort orten zu können. Der praktische Einsatz der GPS-Technik ging jedoch weit über diese Zielsetzung hinaus. In der Verwaltung wurde ein Bildschirm aufgestellt, auf dem der Standort aller Fahrzeuge in Echtzeit dargestellt wurde. Einzelne Kollegen wurden auf ihre Fahrtrouten und -zeiten angesprochen – im Einzelfall auch während der erlaubten Privatnutzung. Diese Überwachung stieß in der Belegschaft auf großen Widerstand, woraufhin sich der Betriebsrat an die Abteilung Mitbestimmung und Technologieberatung der Arbeitnehmerkammer wandte.

Den Mitbestimmungsanspruch des Betriebsrates hatte der Arbeitgeber bis dahin so weit wie möglich ins Leere laufen lassen. Erst der nachdrückliche Hinweis auf die eindeutige Rechtslage konnte ihn zu Gesprächen über die gesetzlich geforderte Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bewegen. Diese sollte aber aus seiner Sicht lediglich die bestehende Praxis absegnen. Bewegung in die weit auseinanderliegenden Verhandlungspositionen kam erst mit der Ankündigung des Betriebsrates, die Verhandlungen als gescheitert zu erklären und die Einigungsstelle zur Schlichtung anzurufen. Außerdem kündigte der Betriebsrat an, eine einstweilige Verfügung beim Arbeitsgericht gegen den Weiterbetrieb des GPS-

Systems wegen fehlender Mitbestimmung zu erwirken. Doch selbst jetzt war der Arbeitgeber nicht wirklich bereit, sein installiertes Überwachungssystem substanziell einzuschränken.

Den Durchbruch brachte erst die Klarstellung der datenschutzrechtlichen Situation: Die laufend gesendeten Positionsdaten dürfen lediglich zur Koordination des Fahrzeugeinsatzes verarbeitet werden und sind dann unmittelbar zu löschen; die vorgenommene Rundumüberwachung der Beschäftigten ist eindeutig unzulässig. Dass diese Position in Stellungnahmen der Aufsichtsbehörde für den Datenschutz bestätigt wurde und sich ebenfalls im Gesetzentwurf für einen reformierten Beschäftigtendatenschutz wiederfand, verlieh der Argumentation des Betriebsrates entscheidenden Nachdruck.

Weil die Koordination des Fahrzeugeinsatzes bisher problemlos über Handy erfolgte, die Nutzung der GPS-Daten zu Überwachungszwecken nicht nur auf erhebliche juristische Hindernisse, sondern auch auf nachhaltigen Widerstand von Belegschaft und Betriebsrat stieß, revidierte der Arbeitgeber seine Position. Es wurde vereinbart, das GPS-System technisch auf den Einsatz zum Diebstahlschutz zu beschränken. Da dies im laufenden Betrieb auch deutlich kostengünstiger war, konnte eine Lösung gefunden werden, mit der fast alle zufrieden waren.

Christian Nienstedt

■ Berater Mitbestimmung und Technologieberatung

Service > Recht

Pflegezeit: Inanspruchnahme nur einmal möglich

Gemäß dem Pflegezeitgesetz (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 beträgt für jeden zu pflegenden nahen Angehörigen höchstens sechs Monate (§ 4 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG). Strittig war jedoch, ob ein Arbeitnehmer berechtigt ist, diesen Zeitraum zu splitten, also Teile der Pflegezeit sofort und offene Teile erst zu einem späteren Zeitpunkt zu beantragen. Einer derartigen Gestaltungsfreiheit hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) nunmehr eine klare Absage erteilt. So urteilen die Richter, dass das Pflegezeitgesetz dem Arbeitnehmer ein einmaliges Gestaltungsrecht gibt, das er durch die Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber, Pflegezeit zu nehmen,



ausübt. Mit der erstmaligen Inanspruchnahme von Pflegezeit ist dieses Recht erloschen. Dies gilt selbst dann, wenn die genomene Pflegezeit die Höchstdauer von sechs Monaten unterschreitet. BAG-Urteil vom 15.11.2011 – 9 AZR 348/10

Thomas Ramm

■ Referent Mitbestimmung und Technologieberatung

Service > Recht

Urlaubsabgeltung nicht vererbbar

Nach dem Bundesurlaubsgesetz ist der Urlaub abzugelten, wenn er wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr genommen werden kann. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte jetzt zu entscheiden, ob dieser Abgeltungsanspruch auf die Erben übergeht.

In dem konkreten Fall hatten die Erben eines verstorbenen Arbeitnehmers dessen ehemaligen Arbeitgeber auf Zahlung einer Urlaubsabgeltung in Höhe von 3.230,50 Euro verklagt. Dem als Kraftfahrer beschäftigten Arbeitnehmer konnte vor seinem Tod der noch bestehende Urlaubsanspruch von 35 Urlaubstagen nicht mehr gewährt werden.

Das BAG lehnte den Abgeltungsanspruch der Erben mit der Begründung ab, dass mit dem Tod des Arbeitnehmers der Urlaubsanspruch erlischt.*

* BAG-Urteil vom 20.09.2011 – 9 AZR 416/10

Ingo Schierenbeck ■ Hauptgeschäftsführer

Service > Recht

Kündigung: Ehegatte als Empfangsbote

Eine Kündigung geht einer Arbeitnehmerin auch dann am selben Tag zu, wenn diese dem Ehemann außerhalb der Wohnung übergeben wird und er sie seiner Ehefrau erst am nächsten Tag übergibt.

Das Bundesarbeitsgericht (BAG)* urteilte, dass es sich bei Ehegatten, nichtehelichen oder eingetragenen Lebenspartnern grundsätzlich um Empfangsboten kraft Verkehrsanschauung handelt, wenn sie in einer gemeinsamen Wohnung leben. Die Kündigung ist dann grundsätzlich auch in den Machtbereich der zu Kündigenden gelangt, wenn sie dem Ehegatten außerhalb der Wohnung übergeben wird und unter Zugrundelegung gewöhnlicher Umstände die Möglichkeit der Kenntnisnahme besteht. Händigt der Ehegatte die Kündigung erst am nächsten Tag aus, so gilt sie dennoch als am Vortag zugegangen. Es sei denn, der Ehegatte verweigert deutlich die Annahme oder lehnt die Weiterleitung ab.

* BAG-Urteil vom 09.06.2011 – 6 AZR 687/09

Ursula Kuhlmann ■ Justiziarin und Rechtsberaterin in Bremen

Programm

Kontakt:

Telefon 0421-36301-0 / Fax 0421-36301-89
info@arbeiterkammer.de

Weitere Infos zu den Veranstaltungen unter:
www.arbeiterkammer.de/veranstaltungen

Kultur

18/19 Januar

Dokumentarfilm:

Die Mondverschwörung

In Kooperation mit dem City 46 präsentiert die Arbeiterkammer die neue Dokumentarfilm-Reihe ›Crazy World‹. Den Auftakt bildet ›Die Mondverschwörung‹, eine absurde und gleichzeitig verstörende Reise in esoterisch-okkulte Gefilde.

! City 46, Birkenstraße 1, 28195 Bremen

25 Januar

Bühnenbilder des Alltags

Theatralische Interventionen von ›Rimini Protokoll‹, Vortrag mit Videos und anschließendem Gespräch mit dem Dramaturgen Sebastian Brünger.

19.30 Uhr | Galerie im Foyer der Arbeiterkammer, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

27/28 Januar

Video-Konzert:

ohne kompass gehen

Ohne Kompass ist Jobst von Berg mit seiner Kamera losgezogen. Zur filmischen Reise ertönt größtenteils improvisierte Musik, die sich zwischen Bach und Minimalismus, zwischen Spätromantik und Atonalität bewegt.

! Schwankhalle, Buntentorsteinweg 112, 28201 Bremen

15 Februar

Dokumentarfilm:

Michel Petrucciani – Leben gegen die Zeit

Dokumentation über den französischen Jazzpianisten. Aus der Reihe ›Crazy World‹.

! City 46, Birkenstraße 1, 28195 Bremen

BREMERHAVEN CAPITOL

03 Februar

Henning Venske:

›Das war's! War's das?‹

Der scharfzüngige Jahresrückblick: Venskes harte kabarettistische Attacken auf die politische und schreibende Zunft sind ebenso berühmt wie gefürchtet.

20 Uhr | Capitol, Hafestraße 156, 27576 Bremerhaven

10 Februar

Das große Friedhelm

Kändler Wowo-Fest

Eine wortwitzig-musikalische Revue mit Musik, Akrobatik, Schauspielerei und Zauberei.

20 Uhr | Capitol, Hafestraße 156, 27576 Bremerhaven

17 Februar

Martin Buchholz: Hier stehe ich – ich kann auch anders!

Tagesaktuelles, politisches Kabarett mit analytischer Hintergrund-Durchleuchtung und Sinn für ebenso hinterhältiges wie hinter sinniges Sprachspiel.

20 Uhr | Capitol, Hafestraße 156, 27576 Bremerhaven

25 Februar

Das Düsseldorfer Kom(m)ödchen – ›Sushi. Ein Requiem‹

Der Abgesang auf die verängstigte deutsche Mittelschicht, erdacht und geschrieben von Grimmepreisträger Dietmar Jacobs (›Stromberg‹) in Zusammenarbeit mit Christian Ehrig.

20 Uhr | Capitol, Hafestraße 156, 27576 Bremerhaven

Arbeit und Politik

26 Januar

Jetzt bewerben: Der Deutsche Betriebsräte-Preis 2012

Info-Veranstaltung zum Ablauf des Verfahrens mit Projektberichten.

16 bis 18 Uhr

31 Januar

Leiharbeit: Neue Herausforderungen für Betriebsräte

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz wurde geändert. Welche Handlungsmöglichkeiten und Folgen ergeben sich für Interessenvertretungen?

16 bis 18 Uhr

02 Februar

Fachkräftemangel – Chance für Frauen?!

Vortrag und Diskussion u. a. mit Prof. Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung.

19.30 bis 21.30 Uhr

23 Februar

›Arbeitszeit verkürzen – mehr gutes Leben!‹

Konferenz der Bremer Arbeitszeitinitiative mit Vorträgen

9.30 bis 17 Uhr

27 Feb bis 2 März

Ausstellung

›Frauen im Aufbruch‹

Mo. bis Do. 8 bis 18.30 Uhr, Fr. 8 bis 13 Uhr

! jeweils Kultursaal der Arbeiterkammer, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen

27 Februar

Betriebs- und Personalrätinnen-Mentoring

Info-Veranstaltung **17 bis 19 Uhr**
! im DGB-Haus, Bahnhofsplatz 22



Das Düsseldorfer Kom(m)ödchen
am 25. Februar
im Capitol