



© TG Metall

Aktiv gegen Tariffucht

Am Beispiel der Situation im Handwerk wird deutlich: ein Umdenken der Arbeitgeber tut Not ...

Lesen Sie weiter auf **Seite 2**

Weitere Inhalte

- Mobilität im ländlichen Raum **Seite 4**
- Privatisierungsgefahr **Seite 6**
- Hartz IV-Beratung **Seite 7**
- Gesundheitsversorgung **Seite 8 + 14**
- Deine Rechte in der Ausbildung **Seite 9**
- Lohngerechtigkeit **Seite 10**
- Arbeitszeit **Seite 13**
- Gewerkschaften und Termine **Seite 15**



Rente

Keine Lust im Alter bescheiden zu Feiern?! Damit im Alter noch alles drin ist: Mach mit beim Kurswechsel für eine starke gesetzliche Rente! ...

Lesen Sie weiter auf **Seite 3 + 12**



Anständige Bezahlung!

Im Einsatz für Gastarbeiter setzten sich die Kolleginnen der Beratungsstelle für mobil Beschäftigte für faire Bezahlung und Arbeitsbedingungen ein ... Weiter auf **Seite 5**



1. Mai 2017

Alle Veranstaltungen in der Region – in Lüneburg, Celle, Uelzen, Bomlitz, Lüchow und Walsrode mit Familien- und Kulturprogramm ... Alles auf **Seite 16**



Von goldenen Böden & niedrigen Löhnen

Tarifbindung im Handwerk stärken!

„Handwerk hat goldenen Boden, sprach der Weber, da schien ihm die Sonne in den leeren Brotbeutel.“ Den ersten Halbsatz kennen wohl alle von uns. Der restliche Teil wird hingegen gerne verschwiegen. Denn er setzt sich mit der bitteren Armut vieler Handwerker zu Zeiten der Industrialisierung auseinander und nicht mit der heutzutage geläufigen Annahme, Handwerkerinnen und Handwerker verdienen gut.



Natürlich ist die Situation heute nicht mit der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts zu vergleichen. Aber ist deswegen im Handwerk alles gut, alles „golden“? Mitnichten. So wird in manchen Handwerksbranchen in mehr als der Hälfte der Betriebe nicht mehr nach Tarif gezahlt. Viele Innungen bieten ihren Mitgliedern sogenannte „OT“-Mitgliedschaften, also „ohne Tarif“ an. Und dort, wo Betriebe die Tarifbindung verlassen, verschlechtern sich die Arbeits- und Entgeltbedingungen in wenigen Jahren rapide. Begründet wird die Tariffucht in der Regel mit dem Wettbewerb der Betriebe untereinander. „Die Konkurrenz zahlt auch nicht Tarif“ bekommt man dann zu hören und möchte sofort zurückrufen: „Selber Schuld!“ Denn die Schwächung der Flächentarifverträge führt genau dazu: Der Wettbewerb

untereinander wird über die Löhne ausgetragen, der Billigste gewinnt. Die somit entstandene Spirale nach unten, der Druck immer niedrigere Löhne zahlen zu müssen, wird dann von den Arbeitgebern fleißig an die beschäftigten Gesellinnen und Gesellen, Meisterinnen und Meister weitergeben. Und diese sind dann die Verlierer. Löhne am Rande des Existenzminimums und des Mindestlohns sind schon lange keine unrühmlichen Ausnahmen mehr, trotz Gesellen- und Meisterbrief, trotz guter Qualifikation...

Diese Situation wollen der DGB und seine Gewerkschaften endlich ändern. Und dazu brauchen wir erneut eine Stärkung des Flächentarifvertrages. Denn dieser hat ja die ordnungspolitische Funktion, den harten Wettbewerb in den Branchen eben nicht über die Löhne auszutragen, sondern über Qualität und Termintreue. Dazu gehören natürlich auch anständige Preise für die Dienstleistungen des Handwerkes. Die medial inszenierte „Geiz ist geil“ Mentalität ist da eher kontraproduktiv, das muss man den Arbeitgebern zugutehalten.



Gute Arbeitsbedingungen gibt es also nur mit guten Tarifverträgen. Und mit engagierten Handwerkerinnen und Handwerkern, die bereit sind, für ihre Interessen einzustehen. Da sind in der Lüneburger Heide zuallererst die Beschäftigten der SternPartner Gruppe, einem Mercedes Benz Vertragshändler, zu nennen. Mit mehreren Warnstreiks haben sie auf ihre Entgeltbedingungen hingewiesen, die sich nach dem Austritt der Gruppe aus dem Flächentarifvertrag der IG Metall erheblich verschlechtert hatten. Die Forderung nach der erneuten Anbindung an die Fläche konnten sie im ersten Schritt zwar nicht durchsetzen, aber dezentere Lohnerhöhungen und vor allem eine Verhandlungspflicht für dieses Jahr sind zumindest ein Einstieg zurück in die Tarifwelt.



In diesem Zusammenhang reden wir übrigens nicht mehr vom kleinen Handwerker von nebenan. Alleine die SternPartner Gruppe hat über 600 Beschäftigte, ist also der Definition nach ein Großunternehmen. Eine Konzentrationsentwicklung, die im gesamten (KFZ-) Handwerk zu beobachten ist. Neben der betrieblichen Ebene sindw der DGB und seine Gewerkschaften natürlich auch dabei, in Kammern und Politik für eine Erhöhung der Tarifbindung zu werben. Dabei haben



die Arbeitnehmervertreter in der Handwerkskammer (HWK) Braunschweig-Lüneburg-Stade einen schönen Erfolg errungen: Auf ihre Initiative hat die HWK gegen die OT-Mitgliedschaften in den Innungen geklagt und höchstrichterlich Recht bekommen. Denn eine Innung hat nach Recht und Gesetz die Funktion als Tarifpartner bereitzustehen. Es bleibt jetzt abzuwarten, ob die Arbeitgeber diesen Wink des Bundesverwaltungsgerichts auch ernst nehmen. Sonst wäre nicht viel gewonnen, auch nicht für die Arbeitgeber: Denn mittlerweile liegen auch die Ausbildungsvergütungen der Tarifverträge im Handwerk durchschnittlich weit unter denen der Industrie. Im Jahre 1975 waren sie noch fast gleichauf. Und so sind mittlerweile 20.000 Ausbildungsstellen im Handwerk bundesweit unbesetzt. Es wäre also an der Zeit, dass die Arbeitgeber die Tarifbindung nicht nur in Sonntagsreden und sogenannten „Fachkräftebündnissen“ loben, sondern diese auch in ihren Betrieben wieder umsetzen. Gerade wenn man in eben diesen Betrieben klagt, dass es ja so schwer sei „gute“ Auszubildende zu finden.

Dirk Garvels/DGB
Lennard Aldag/IG Metall

Rente muss für ein gutes Leben reichen

Die gesetzliche Rente stärken!

Um im Alter oder bei Erwerbsminderung einen Ersatz für den Lohn zu bekommen gibt es seit über 150 Jahren die Deutsche Rentenversicherung. Dabei orientiert sich das Rentenniveau an der Lohnentwicklung. Doch steigen die Renten langsamer als die Löhne, sinkt auch das Rentenniveau.

Anfang der 2000er Jahre hat die Politik beschlossen, den Beitragssatz zur Rentenversicherung niedrig zu halten. Deswegen steigen seitdem die Renten langsamer als die Löhne und das Rentenniveau sinkt - bis heute um etwa 10 Prozent. Nach Berechnungen der Bundesregierung wird das Rentenniveau bis 2030 um weitere 8 Prozent fallen.

Was heißt das konkret?

Ein Beispiel: Eine Köchin mit 2.250 Euro Monatslohn bekäme heute nach 40 Beitragsjahren bei einem Rentenniveau von 47,7 Prozent 890 Euro Rente. Wenn sie 2030 nach 40 Arbeitsjahren bei einem Rentenniveau von nur noch 44 Prozent in Rente (mit dem heutigen rechnerischen Entgeltwert) ginge, nur noch 820 Euro Rente. Im Jahr 2000, vor den Reformen, lag das Rentenniveau bei ungefähr 53 Prozent. Die Köchin hätte damals noch 980 Euro bekommen.

Private Vorsorge schließt die Lücke nicht

Nach der Rentenreform 2001 sollten die Menschen privat vorsorgen, um die wachsende Rentenlücke zu schließen. Dafür



Die DGB Kreisverbände machen Druck.

Foto: DGB

wurde etwa die steuergeförderte Riester-Rente eingeführt. Aber fünfzehn Jahre nach der Reform ist deutlich: Riester kann das sinkende Rentenniveau nicht ausgleichen. Die Produkte sind zu teuer, die Rendite zu gering und gerade Beschäftigte mit geringem Einkommen können sich Riester oft nicht leisten.

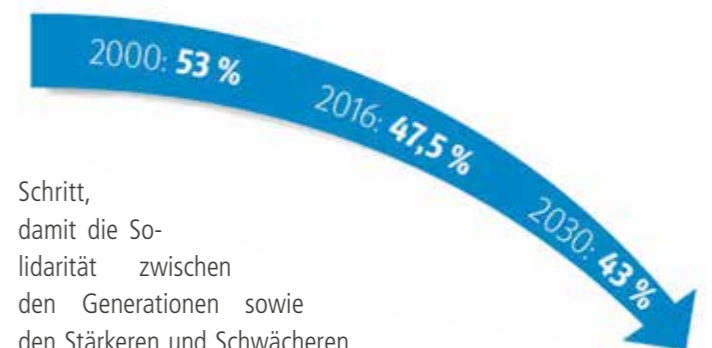
Solidarausgleich stärken

Eine Stärke der gesetzlichen Rentenversicherung war immer, dass auch besonders gefährdete Gruppen sich auf die Solidargemeinschaft verlassen konnten. Dieser Solidarausgleich muss wieder gestärkt werden: Zum einen müssen die Renten bei Erwerbsminderung deutlich verbessert werden. Zum anderen müssen langjährige Zeiten niedriger Lohns aufgewertet werden und Lücken, etwa wegen (Solo-) Selbstständigkeit, der Pflege von Angehörigen oder Arbeitslosigkeit, geschlossen werden. Aber all diese Formen des Ausgleichs laufen ins Leere, solange das Rentenniveau nicht stabilisiert ist und die Renten immer weiter an Wert verlieren.

Daher fordert der DGB einen Kurswechsel in der Rentenpolitik.

Kurswechsel:

Das Rentenniveau stabilisieren Damit die Rentenlücke nicht größer wird und der Solidarausgleich greifen kann, muss das Rentenniveau jetzt stabilisiert werden. Das ist der erste entscheidende



Schritt, damit die Solidarität zwischen den Generationen sowie den Stärkeren und Schwächeren eine Grundlage für die Zukunft hat. Grundsätzlich muss künftig die Rente wieder den Löhnen folgen. Ein stabiles Rentenniveau ist Voraussetzung für eine verlässliche Altersversorgung. Nur so sind Junge wie Alte vor sozialem Abstieg, Armut im Alter und bei Erwerbsminderung geschützt. Auch die betriebliche Altersversorgung muss auf ein stabiles Rentenniveau aufsetzen, um

zur Sicherung des Lebensstandards beitragen zu können. Sie darf nicht zum Lückenbüßer für Kürzungen bei der gesetzlichen Rentenversicherung gemacht werden. Langfristig muss das Rentenniveau wieder deutlich erhöht werden.

Stabiles Rentenniveau ist finanzierbar

Wir müssen heute handeln, um Spielräume für morgen zu sichern. Dafür müssen die heutigen Reserven zu einer Demografiereserve ausgebaut werden und Leistungen, wie die Mütterrente nicht mehr aus der Beitragskasse, sondern ab sofort aus Steuermitteln bezahlt werden. Der Beitragssatz muss jetzt in verkraftbaren Schritten

angehoben werden, damit auch zukünftig ein stabiles Rentenniveau finanzierbar ist. Ohne Kurswechsel läuft die Rentenkasse leer - Leistungskürzungen wären absehbar. Wir müssen die gesetzliche Rentenversicherung fit für die Zukunft machen und langfristig zu einer Erwerbstätigenversicherung weiterentwickeln.

Matthias Richter-Steinke/DGB
www.rente-muss-reichen.de

Landleben im Alter

Digital ist auch keine Lösung

Horst Stenzel, örtlicher ver.di Vorsitzender und Seniorenvertreter legt die Stirn in Falten - tagtäglich erfährt er, dass die Alltagsprobleme der Senioren im ländlichen Raum weiter zunehmen.

Die Hauptprobleme: Mobilität und Selbständigkeit – insbesondere dann, wenn im Alter körperliche Einschränkungen bestehen oder dazu kommen. So ärgert es ihn beispielsweise, dass auf den beiden verbliebenen Bahnstrecken des Kreises ab Dannenberg und Schnega nur noch Ticketautomaten stehen. Eine Möglichkeit Tickets und Beratung an einem Schalter oder Reisebüro zu bekommen, gibt es im ganzen Landkreis nicht mehr. Natürlich



Horst Stenzel

Foto: ver.di

gibt es auch Online-Tickets über das Internet, aber dazu muss man erst einmal einen Computer haben.

Auch um den Busverkehr ist es nicht zum Besten bestellt. Vielerorts fehlt eine Anbindung oder die Fahrzeiten gehen an den Bedürfnissen der Menschen vorbei. Ohne öffentlichen Nahverkehr sind insbesondere Ältere oder

Kranke auf Freunde, Nachbarn und Verwandte angewiesen. Darunter leidet die Selbständigkeit. Wie wichtig Mobilität jedoch ist, macht auch ein Blick auf die Infrastruktur vor Ort deutlich. Das Geschäftsterben ist soweit fortgeschritten, dass man selbst in den größeren Orten des Landkreises nicht alles an Waren direkt bekommt. Einige Bankfilialen wurden in kleineren Orten bereits geschlossen oder der Service in den Filialen eingeschränkt. Zwei Apotheken beabsichtigen, ihre Geschäfte in diesem Jahr noch zu schließen, da sie keinen Nachfolger finden. Die Post hat die Anzahl der Postkästen und der Filialen reduziert. Die Versorgung durch Hausärzte und insbesondere Fachärzte droht sich in den nächsten Jahren durch altersbedingte Abgänge zu verschlechtern. Die Wege werden immer länger, der Service immer

schlechter.

Was die rasante Entwicklung in unserer mehr und mehr digitalisierten Welt anbelangt, werden es die Senioren zukünftig noch schwerer haben, meint Stenzel, wenn sie sich nicht mit entsprechender Technik auseinandersetzen bzw. nicht gelernt haben, damit umzugehen. So schön die Landschaft und die Ruhe auf dem Lande ist, kann es im Alter schwierig werden, ohne Mobilität und eine ausreichende Infrastruktur ein selbstständiges Leben zu führen. In ein Pflege- oder Seniorenheim einzuziehen, kann dabei nicht die Lösung sein. Ziel ist Selbständigkeit erhalten. Daher setzen sich Stenzel und der DGB für einen barrierefreien und leistungsfähigen Öffentlichen Personennahverkehr ein und fordern die Politik auf, rasch Lösungen anzubieten.

Friedhelm Korth

Ene mene Miste, es rappelt ...

Kinder in Armut

Seit Hartz IV nimmt die Armut in Deutschland und somit auch leider im Landkreis Lüchow-Dannenberg weiterhin zu. Der aktuelle Armutsbericht von Wohlfahrtsverbänden sowie Bund und Ländern sagt aus, dass in Niedersachsen die Armutsquote mit 16,5 % über dem Bundesdurchschnitt von 15,7 % liegt. Die offiziellen Arbeitslosenzahlen sinken weiter, aber die Kinderarmut steigt weiterhin an.

Die Kinder der von Armut betroffenen Erwachsenen sind dabei das schwächste Glied der so-

genannten Bedarfsgemeinschaften. Es fehlt häufig an genügend und gesundem Essen, ausreichender und passender Kleidung, Bildungsmöglichkeiten sowie Teilhabe an gesellschaftlichen und alltäglichen Dingen. Am schlimmsten wird es dann, wenn der Leistungsbezug der Eltern oder eines Elternteils gekürzt wird oder ganz wegfällt. Allein in Lüchow-Dannenberg gibt es 4.015 Menschen, die in Bedarfsgemeinschaften leben, darunter 682 mit mindestens ei-



nem Kind. Weit mehr als 1.100 Kinder sind auf Hartz IV (Quelle: Bundeagentur für Arbeit).

Den Betroffenen fehlt es bei Sanktionen nicht nur an Geld für Essen und Kleidung, sondern kann bei ausbleibenden Zahlungen bisweilen auch der Strom oder Wasseranschluss abgeklemmt werden. Dann geht in den Haushalten so gut wie nichts mehr. Bis sich dann ein Sozialberater einschaltet um die Versorgung wieder zu gewährleisten, vergehen oft viele Tage.

Um Kinderarmut wirkungsvoll zu bekämpfen fordert der DGB:

- eine bessere finanzielle Ausstattung der Jobcenter mit gleichzeitiger Erhöhung der Hartz IV Sätze bei Kindern
- Zweckgebundene Eingliederungsmittel für Hartz IV Familien zur Förderung der schnelleren Integration in den Arbeitsmarkt
- eine Neujustierung der Bedarfsgemeinschaften nach Größe der Familien und Haushalte
- eine Verbesserung der sozialen Infrastruktur sowie der Bildungs- und Betreuungsangebote für Kinder.

Ein Aktionsplan für die Zukunft der Kinder ist dringend nötig.

Friedhelm Korth

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ...

... auch für OsteuropäerInnen – Lüneburger Beratungsbüro für mobile Beschäftigte

Seit der Osterweiterung nimmt die Bedeutung der Arbeitsmigration im europäischen Kontext stets zu. Deutschland als Zielland von vielen Arbeitsmigranten aus den Ländern von Süd- und Osteuropa spielt dabei eine enorm wichtige Rolle und die Zahl der Zuwanderer aus den EU-Staaten steigt seit 2007 kontinuierlich an.

Mit der wachsenden Zahl der Arbeitsmigranten verbreiten sich jedoch auch die schon vorhandenen Strukturen von prekärer Beschäftigung und Ausbeutung, von denen ein Teil der neuen Zuwanderer betroffen ist. Werkverträge, Entsendung und Selbstständigkeit sind beliebte Beschäftigungsformen für Arbeitnehmer aus Polen, Rumänien, Bulgarien, Ungarn und anderen EU-Ländern.

Diese Beschäftigungsformen bringen jedoch auch ganz spezielle Probleme mit sich und werden häufig als Schein-Werkverträge, Ketten-Entsendungen und Schein-Selbstständigkeit enttarnt. Die Arbeitnehmer kommen nach Deutschland, um hier Geld zu verdienen, aber ihr Lebensmittelpunkt bleibt weiterhin im Herkunftsland. Der Großteil dieser mobil Beschäftigten spricht wenig oder gar kein Deutsch und besitzt meist keine Informationen über seine Rechte und Pflichten im Ankunftsland. Ihre Perspektivlosigkeit im Heimatland zwingt sie dazu, auch unzumutbare Lebens- und Arbeitsbedingungen zu akzeptieren. Ihre Situation betrachten sie oft nur als vorüber-



Links Roza Tanka (Ungarisch), rechts Eliza Yankova (Bulgarisch), Beraterinnen für Mobile Beschäftigte in Lüneburg. Foto: AUL

bergehend. Unter diesen Bedingungen können sie leicht Opfer von Arbeitsausbeutung werden. Um der systematischen Ausbeutung von mobilen Beschäftigten entgegenzuwirken entsteht mit der Unterstützung von Bund, Ländern und Gewerkschaften ein immer dichter werdendes Beratungsnetzwerk. Die Landesregierung von Niedersachsen hat in den letzten Jahren mit der Förderung des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr auch eine landeseigene Beratungsstruktur aufgebaut. Zwischen 2013 und 2016 wurden hierzulande vier Beratungsbüros eröffnet. Zuerst in Oldenburg, dann in Hannover und Braunschweig/Salzgitter und zuletzt Mitte 2016 in Lüneburg. Bislang haben die vier Beratungsstellen mehr als 3000 Fälle bearbeitet und 160 Fälle davon

bis zu den zuständigen Arbeitsgerichten gebracht. Ein wesentlicher Teil der Fälle stammt aus der Fleischindustrie, danach folgen das Baugewerbe, die Landwirtschaft, die Transportbranche und Gastronomie. Jede Beratungsstelle arbeitet mit 2 Beraterinnen, die sowohl auf deutsch und englisch als auch jeweils entweder auf bulgarisch, polnisch, spanisch, rumänisch oder ungarisch in arbeits- und sozialrechtlichen Fragen die Ratsuchenden unterstützen.

In der Lüneburger Beratungsstelle arbeiten Eliza Yankova, die aus Bulgarien kommt, und Roza Tanka, eine Ungarin. In den vergangenen 6 Monaten - seit ihrer Büroeröffnung, haben sie etwas mehr als 130 Fälle behandelt. Mehrheitlich ging es dabei um Probleme mit Entlohnung, fehlenden Arbeitsverträgen und missachteten Kündigungsregelungen. In allen Beratungsbüros ist ein ständiger Zuwachs an Anfragen von mobilen Beschäftigten zu verzeichnen. Bei den arbeitsrechtlichen Sachverhalten nimmt die Komplexität zu, mit denen die Beraterinnen konfrontiert werden. Arbeitgeber, Subunternehmer und Mittelsmänner nutzen immer neue ungesetzliche Tricks und Kniffe. Zwar verbesserte die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns und die Klärung der Auftraggeberhaftung die Lage der Betroffenen in Bezug auf Dumpinglöhne, doch nahmen Verstöße bei unbezahlten Überstunden, nicht nachvollziehbaren Akkordlöhnen, ideen-

reichen Abzügen bei Benutzung des zur Verfügung gestellten Arbeitswerkzeugs oder überhöhter Unterkunftspreise nicht ab. Auch die Beschäftigungsformen blieben weiterhin problematisch. So hält in Niedersachsen der Trend zu Werkverträgen weiter an. Doch gerade drei Viertel der Werkvertragsbeschäftigten sind schlechter bezahlt als ihre festangestellten Kollegen.

Um diese Missstände weiterhin aufzudecken und vorzubeugen, arbeiten die Beratungsbüros für mobil Beschäftigte eng mit Gewerkschaften und den zuständigen Kontrollbehörden zusammen. Dabei setzten die Beraterinnen auch auf aufsuchende Arbeit in den Betrieben, auf den Baustellen und Feldern vor Ort. Nur so lassen sich gleiche Lohn- und Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten durchsetzen.

Die Redaktion



Beratungsstelle für Mobile Beschäftigte Lüneburg

Arbeit und Leben Nds. Management- und Führungsholding gGmbH
Eliza Yankova

(Deutsch, Bulgarisch, Englisch)
Mobil (+49) 157 81550859

E-Mail: eliza.yankova@aul-nds.de

Roza Tanka

(Deutsch, Ungarisch, Englisch)
Mobil (+49) 152 52786477

E-Mail: roza.tanka@aul-nds.de

Weitere Beratungsstellen für mobile Beschäftigte finden Sie im Internet unter: mobile-beschaeftigte-niedersachsen.de

Klärwerk + Kanalbetrieb nun Eigenbetrieb

... Alles gut???

Schon wieder wurde in Celle ein Betriebsteil aus der städtischen Regie herausfiletiert. Um den Haushalt zu sanieren, soll durch Eigenbetriebsbildung alles besser, billiger und wirtschaftlicher werden.

Dass das nicht ein Selbstläufer ist, zeigen Beispiele aus anderen Landkreisen. So fordern beispielsweise sozialdemokratische Kommunalpolitiker aus Segeberg die dortige Wiedereingliederung des Betriebs in die Liegenschaftsverwaltung. Ihre nüchterne Bilanz: Dieses sei für den Kreis finanziell günstiger. Eigentlich habe man sich durch die Ausgliederung mehr Transparenz gewünscht, stattdessen seien hierdurch eine realistische Haushaltsführung erschwert und unnötige Kosten entstanden.

Und wenn mal der Eigenbetrieb nicht mehr konkurrenzfähig wäre?

Sollten sich die neuen Eigenbetriebe einst als nicht mehr wettbewerbsfähig erweisen, müssen wir davon ausgehen, dass die

Politik sofort „im Interesse“ der Bürgerinnen und Bürger einen Verkauf, sprich eine Privatisierung, einleiten würde. Das Problem dabei: Eine Privatisierung rechnet sich nur für Unternehmer. Das haben auch zahlreiche Kommunen eingesehen und in den vergangenen Jahren wieder auf Rekommunalisierung gesetzt. Aktuell fordern ver.di und die SPD die Rücknahme der glücklosen Privatisierung der Müllentsorgung in Bremen.

In Celle indes ist man noch nicht zu der Erkenntnis gelangt. So versucht die Politik weiter, diesen verführerischen Zaubertrank namens Einsparpotentiale zu genießen. Doch für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter geht es um mehr. Wir stellen die Fragen „Wem gehört die Stadt?“ und „Was passiert mit den Arbeitsplätzen?“ Denn unserer Sicht ist der städtische Betrieb die bessere Wahl und schützen eher vor unbedachter Privatisierungen als ein ausgegliederter Eigenbetrieb. So warnte ver.di Celle bereits 2015 vergeblich: „Ist ein Be-



trieb erst einmal ausgegliedert, scheint die Kosten/Nutzenberechnung einfacher zu sein und der Preisdruck durch Privatbetriebe wird noch offensichtlicher. Sollte die Stadt dann noch für andere Bereiche Geld benötigen, liegt es nahe, den wertvollen Bestand an Gebäuden, Fahrzeugen, Maschinen, Arbeitskräften und

Know-how an einen Privatinvestor zu verkaufen: Der langfristig von den Bewohnern der Gemeinde geschaffene Reichtum wird zum kurzfristigen Stopfen von Haushaltslöchern versilbert!“ Ob Schützenplatz, Nordwall oder kommende Ausgliederungen – wir müssen auch ruhig mal NEIN sagen. *Paul Stern*

Mitglieder von NGO's, Abgeordnete der HDP, Bürgermeister_innen und alle, die jegliche, noch so kleinste Kritik an Präsident Erdogan äußerten, wurden inhaftiert.

Durch ein Präsidialsystem mit einer Verfassungsänderung soll der „starke Staat“ manifestiert werden. Die Verfassung beinhaltet schon jetzt kein Streikrecht, kein Recht auf Tarifverhandlung

gen und kein Recht auf Arbeit. Deshalb sind wir solidarisch mit der kurdischen Bewegung und den demokratischen Kräften in der Türkei. Als ersten Schritt fordern wir die sofortige Freilassung der inhaftierten Gewerkschafter_innen sowie der anderen politischen Gefangenen und die unverzügliche Wiederherstellung der Pressefreiheit. *Paul Stern*

Paul Stern

Nicht alleine lassen!

Erwerbslosenberatung in Uelzen

Seit über 10 Jahren verbreitet die Hartz-Gesetzgebung Angst und Schrecken unter Betroffenen und jenen, die es zu werden drohen.

Es hat sich herumgesprochen, was es für jemanden bedeutet, der in längere Arbeitslosigkeit fällt oder gar sofort nach Arbeitsplatzverlust einen Antrag auf Hartz IV beim örtlichen Jobcenter des Landkreises stellen muss: Lange Anträge in schwer verständlichem Amtsdeutsch, lange Bearbeitungszeiten, die Offenlegung aller Vermögenswerte und relevanten (Verwandschafts-) Beziehungen, die Bereitschaft, jedwede Arbeit oder Aktivierungsmaßnahme wahrzunehmen, ständige Erreichbarkeit, die Einhaltung aller Termine, Bewerbungen auch auf aussichtslose Stellenausschreibungen, mögliche Gängelungen, Sanktionen mit Kürzungen bis zu 100 Prozent oder fehlerhafte Bescheide und vor allem im Leistungsbezug: Zu wenig zum Leben und zu viel zum Sterben zu erhalten – das heißt 409 Euro solo! Jeder noch so kleiner Mehrbedarf muss umständlich und schwer nachvollziehbar eingefordert werden. Jede vermeintlich zu hohe Miete kann einen Umzug aus der vertrauten Umgebung mit sich bringen.

Alle anderen Leistungen wie Kindergeld, müssen beantragt werden und werden als Einkommen auf die Leistungen der Behörde angerechnet, jede zu viel gezahlte Summe gnadenlos wieder zurückgefordert.

All dies soll die Leistungsbereitschaft der Erwerbslosen erhöhen – ganz gleich, ob selbst verschuldet in Abhängigkeit geraten oder auch nicht. Und gleichzeitig soll dieses System die Kosten und Aufwendungen des Staates auf das notwenigste Minimum reduzieren, ob menschlich oder nicht. Sozial abgehängt

Die Betroffenen werden mit dieser Situation oft völlig allein gelassen. Ja, viele verlieren durch diese Umstände gerade erst ihre sozialen Kontakte und den notwendigen Halt. Das zehrt an der Gesundheit. So sind die Krankheitsraten bei Langzeitarbeitslosen besonders hoch. Sucht-, Schulden- und psychische Probleme erschweren den Weg aus der Misere. So sind viele der Langzeitarbeitslosen seit Jahren abgehängt und werden von den Behörden hin und her geschoben.

Angesichts dieser Umstände hält der DGB die Hartz-Reformen für gescheitert. Und mehr noch: Die Drohkulisse Hartz IV sorgt dafür, dass die Bereitschaft derer, die noch Arbeiten, jedwede Arbeit – auch schlecht bezahlte Leiharbeit, Werkverträge, Minijobs – anzunehmen, rapide angestiegen ist. Die Folge: Arbeiten in Armut, prekäre Beschäftigung und drohende Altersarmut.

Eine Änderung dieser fatalen Politik ist nicht in Sicht. Doch was passiert mit den Betroffenen? Wer kümmert sich um sie?

In Niedersachsen hat sich die Landesregierung nach Jahren der Agenda entschieden, seit Anfang

2016 rund 20 der oft ehrenamtlich von Betroffenen selbstorganisierten Erwerbsloseninitiativen mit Beratungsfunktion per Anschubsfinanzierung zu unterstützen. Wo diese dazu nicht in der Lage waren, übernehmen heute Einrichtungen der Wohlfahrtspflege die Beratung der Erwerbslosen. So auch in Uelzen. Hier berät Astrid Schwarzer von der Caritas seit Juni 2016 kostenlos und vertraulich an zwei Tagen in der Woche vormittags im Büro



Astrid Schwarzer Foto: DGB

und am Telefon die Hilfesuchenden. Sie berät Empfänger von Arbeitslosengeld II, egal ob jung oder alt, ob mit oder ohne Migrationshintergrund beim Ausfüllen der Antragsformulare, Verstehen der Leistungsbescheide, im Schriftverkehr mit den Behörden, beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen, bei der Durchsicht der Bescheide und beim Abbau von Hemmnissen, die einer Erwerbstätigkeit entgegenstehen. Oft vermittelt sie dabei auch Menschen mit verschiedenen Problemen an andere Hilfen, wie Therapie, Sucht- oder Schuldnerberatung. Auch kann sie Betroffene bei der Suche nach einer geeigneten Kinderbetreuung oder geeigneten Fort- und Weiterbildungen unterstützen.

Vor allem Männer und werdende Mütter kommen bisher in ihre Beratung. Probleme sieht sie vor allem bei den so genannten Aufstockern, die einen Zuschuss zu ihrem Minijob benötigen und dadurch ständig wechselnde Einkommenshöhen haben. Diese müssen immer wieder dieselben Unterlagen einreichen. Auch hat aus Schwarzers Sicht die Zahl von an sich unbegründeten vorläufigen Bescheiden des Jobcenters zugenommen, die zu Rück-

forderungen führen können. Dies ist den meisten Betroffenen oft nicht klar.

Dass viele Bescheide fehlerhaft sind und Aussicht auf erfolgreichen Widerspruch haben, ergab erst jüngst eine Anfrage der Linkspartei im Bundestag. So legten aufgrund mangelnder Kenntnis zwar 2016 nur 4 bis 5 Prozent – also 50.805 Sanktionierte Widersprüche gegen ihre Bescheide ein, aber vier von zehn waren erfolgreich. Monatlich wurden im Schnitt 134.390 sanktioniert, aber die meisten scheuen die Mühe, Bürokratie und Dauer des Verfahrens. Besonders hart ist die Gruppe der unter-25jährigen von Sanktionen betroffen, die zwangsläufig in die Obdachlosigkeit führt (Caritas Osnabrück).

In allen Fällen kann eine Beratung für Laien wie die der Caritas Uelzen sehr hilfreich sein. Auch fühlen sich die Betroffenen dann nicht mit ihren Sorgen allein gelassen. *Matthias Richter-Steinke*

Caritas Erwerbslosenberatung Uelzen, Bahnhofsstraße 6, Telefon: 0581-97655-15 (Mo. und Do. 9 – 12 Uhr) Mail: erwerbslosenberatung@caritas-uelzen.de

Türkei ...

... ist das noch Demokratie?

Die aus Celle stammende HDP-Abgeordnete Felekna Uca kommentierte: „Wenn es weiter so geht, muss man sogar mit einem Parteiverbot rechnen“. Die Regierung hat den mysteriösen Putschversuch am 15. Juli 2016

zu ihren Gunsten ausgenutzt, um alle Demokraten und Oppositionelle zum Schweigen zu bringen. Journalist_innen, Akademiker_innen, Gewerkschafter_innen, Vertreter_innen von demokratischen Massenorganisationen,

Heidekreis-Klinikum:

Stress, Lohnverzicht und gefährliche Pflege?



Protest Walsroder Krankenhaus-Beschäftigter, 8.7.2008 Foto: K-H Röder

Dass der Kreistag das Heidekreis-Klinikum (HKK) nicht privatisieren will, ist anerkennenswert. Dass das HKK jährlich mit Millionen Euro vom Landkreis gestützt wird, ist dabei unumgänglich. Die Betriebskostenfinanzierung, die Gesundheitsleistungen sind – dank der Bundesregierung – schon lange nicht mehr kostendeckend. Kliniken stehen in Konkurrenz gegeneinander. So kommt es, dass die Krankenhäuser am erfolgreichsten sind, die möglichst

schwere Fälle in möglichst kurzer Zeit mit möglichst wenig Personal behandeln. Breite Grundversorgung auf dem Lande wird nicht mehr finanziert. Dennoch kritisiert niemand der vor Ort Verantwortlichen dies krank machende Kliniksystem. Der HKK-Aufsichtsrat (meist KreistagspolitikerInnen) wechselte die Geschäftsführung aus und kommt trotzdem nicht aus den roten Zahlen. Damit der Kreis-Zuschuss nicht zu hoch ausfällt und die unzureichende

Bundes-Gesundheitspolitik nicht in Kritik gerät, wird rationalisiert. Beide Häuser in Soltau und Walsrode gleichwertig betreiben, ist - allen früheren Protesten zum Trotz - längst kein Thema mehr. Nach der jetzt eingeleiteten 2. Umstrukturierung wird es in Soltau nur noch Geriatrie und Kardiologie geben sowie ständige Patientenkutscherei von und nach Walsrode oder zu Kliniken in Nachbarkreise.

Können Klinik-Rationalisierungen Stress und gefährliche Pflege und können Appelle an niedergelassene Ärztinnen/Ärzte Patientinnen-Abwanderung in andere Kliniken verhindern?

Der HKK-Aufsichtsrat schweigt gegenüber Beschäftigten und Bevölkerung. Zur Besserung der Kliniksituation und Glaubwürdigkeit der Entscheider trägt nicht bei, dass 2015 85 % der HKK-Beschäftigten (nicht immer



Walsroder Krankenhaus-Demo am 8. Juli 2008 Foto: K-H Röder

besonders freiwillig) auf rund 600.000 Euro Überstundenlohn verzichteten. Oder dass kurz nach den Kommunalwahlen der Kreistag (9 Gegenstimmen, 3 Enthaltungen) die Gelder für den Aufsichtsrat verfünffacht hat. Das sei gerechtfertigt, denn „diese Tätigkeit ist alles andere als vergnügungssteuerpflichtig“, sagt Dieter Möhrmann. Mit teuren Gutachten über Abteilungsverlegungen und Sparmaßnahmen zu reden, ist bestimmt nicht angenehm. Unter Stress als Pflege-, Reinigungskraft oder Arzt/Ärztin arbeiten allerdings erst recht nicht. Nach unseren Zählungen versorgen im Vormittags-Betrieb 3 examinierte Pflegekräfte plus Pflege-SchülerInnen über 30 PatientInnen.

Werte Aufsichtsräte, Kreis- und Bundestagsabgeordnete, wann macht ihr in Berlin Druck für eine bedarfsgerechte Klinikfinanzierung und gesetzliche Mindest-Personalbemessung?

Die Forderungen der Walsroder Krankenhaus-Demo am 8.7.2008 sind aktueller denn je:

„Wir wollen unsere Patienten nicht wie am Fließband abfertigen müssen! Wir wollen nicht unter diesem ständigen Druck arbeiten, der uns gesundheitlich gefährdet! Wir wollen auch in Zukunft qualitativ hochwertige Versorgung garantieren!“

H-D Charly Braun

Flashmob zum neuen Jahr

HEIDEKREIS. Der DGB-Kulturarbeitskreis rief und sie kamen: Das Netzwerk Südheide gegen Rechtsextremismus, GewerkschaftsvertreterInnen von ver.di und IG Metall sowie die VVN/BdA (Vereinigung der Verfolgten des Naziregimes) rollten ihre Fahnen aus. Mit Plakaten und Transparenten warben sie für mehr Klinikpersonal und gegen Armutsrente, Freihandelsabkommen und Nazis. Sie skandierten ihre Rufe und stellten sich zum Foto auf. „Wir wollen das Neue Jahr mit notwendigen sozialen Forderungen begrüßen und haben Spaß dabei“, erläutert DGB- und ver.di-Sprecher H-D Charly Braun die Aktion.



Der DGB-Kulturarbeitskreis rief, um das Neue Jahr mit sozialen Forderungen zu begrüßen. Foto: Anna Jander

Zusammenhalt – ein Arbeitsschwerpunkt

BR Yanfeng und IG BCE Ortsgruppe Lüneburg organisieren Azubi-Event

Der Betriebsrat der Yanfeng Global Automotive Interior Systems Co, Ltd. Lüneburg hat 2016 in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung und der IG BCE einen tollen Tag für alle 24 Azubis organisiert. Gestartet wurde das Fest mit einer Kanutour auf der Luhe. Im Ziel wurden die abgekämpften Paddler mit einem zünftigen Grill-Menü empfangen.

Es gab Spiele mit Haupt- und Trostpreisen für alle Teilnehmer_innen. Einen der Gewinne überreichte Personalreferent Andreas

Weiß an Thilo Schmidt, gewerblicher Azubi im 2. Ausbildungsjahr. Die Organisatoren Jürgen Oldenettel, Michael Smolnik und Bülent Tokmak bedankten sich bei den Teilnehmenden für einen gelungenen Tag, an dem alle sehr viel Spaß hatten.

Seit der Gründung der IG BCE Ortsgruppe Lüneburg 2008 unterstützen wir die Betriebe in der Region bei zahlreichen Aktionen und bieten unseren Mitgliedern regionale Angebote der Gewerkschaft. Die Anerkennung der Arbeit bildet eine wichtige Basis für die jungen



Klasse Kanutour! Foto: IG BCE

Gewerkschafter_innen. Neben Bildungsmöglichkeiten bieten wir verschiedene Aktionen und Ausflüge an, die sich nicht nur auf Gewerkschaftsarbeit beschränken. Somit wird der Zusammenhalt in der Ortsgruppe gestärkt. Wir haben bisher z.B. eine Fahrt

zu den Karl-May-Festspielen in Bad Segeberg, eine Besichtigung des Helmut Schmidt Flughafen, Besuche im Barfußpark Egestorf, Tierpark Lüneburger Heide in Niendorf und Besuche des Weihnachtsmärchens im Lüneburger Theater angeboten.

Der 1. Mai ist eine wichtige Veranstaltung, um die Bedeutung von Solidarität unter den Arbeitenden erlebbar zu machen. Deshalb beteiligt sich die IG BCE Ortsgruppe auch in diesem Jahr und stellt in Lüneburg eine Hüpfburg zur Verfügung.

Malte Steiger

1. Work & Life-Messe im Heidekreis

Los-Aktion klärte über Rechte von Azubis auf

Im September 2016 waren der DGB und ver.di mit dabei, als die 1. Work & Life-Messe für Wirtschaft, Ausbildung und Beruf in der Fallingbosteler Heidmarkhalle ihre Tore öffnete.

„Hier beteiligten wir uns nicht in der Rolle eines Ausbilders. Wir informierten übergreifend über die Rechte von Azubis und wie sie im



Renate Gerstel und Charly Braun von DGB und ver.di im Heidekreis

Foto: DGB

Konfliktfall durchgesetzt werden können“, so Renate Gerstel vom DGB-Vorstand im Heidekreis.

Kräftig unterstützt wurde sie von den KollegInnen Reinhard Riedel (GEW), Peggy Verges (IG BCE), Detlef Scherer (IG BCE), Alan Catlin (ver.di) und Charly Braun, dem DGB-Vorsitzenden im Heidekreis. „Gemeinsam lernen – Vereint kämpfen / Rechte kennen und durchsetzen“, hieß dann auch das Motto. „Die SchülerInnen kamen gern an unseren Stand und zogen sich eins der vielen Lose aus dem Aktionskorb. Die enthielten gezielte Fragen, mit denen wir spielerisch über Themen wie Urlaubsanspruch, Rolle der Gewerkschaften, Inhalt eines Arbeitsvertrages, Arbeitszeiten und vieles mehr

aufklärten“, so Detlef Scherer, auch DGB-Vorstandsmitglied im Heidekreis.

„Muss der Chef Arbeitsmittel und Arbeitskleidung stellen? Was ist ein Berichtsheft und ist es in der Arbeitszeit oder in der Freizeit zu führen? Wie lang ist die Probezeit in der Ausbildung? Besonders häufig waren es die Überstunden, die den jungen Leuten zu schaffen machten. Hier berichteten einige von akuten Problemen mit ihren Arbeitgebern. Nicht nur in der Gastronomie gibt es Betriebe, die die Arbeitszeiten der Auszubildenden missachten und rechtswidrig immer wieder Überstunden verlangen. „Wir können alle Betroffenen nur ermutigen, sich an die Gewerkschaften zu wenden, z. B.

an den kostenlosen Online-Beratungsservice Dr. Azubi und an ver.di service-sued.nds-hb@verdi.de. Auszubildende in der Gastronomie können Steffen Lübbert von der NGG kontaktieren.

Alle, die mitmachen, erhielten neben kleinen Preisen die gut aufgemachte Broschüre „Gemeinsam Gewinnen – Deine Rechte in der Ausbildung“. Sie kann auch über das Internet heruntergeladen werden (<http://jugend.dgb.de/-/XgM>). Vom 7. bis 9. September 2017 geht die 2. Work & Life-Messe über die Bühne. Renate Gerstel und ihre KollegInnen sind mit ihrem Messestand wieder mit von der Partie.

Renate Gerstel

www.dr-azubi.de

www.ngg-lueneburg.de

Entgeltgleichheit jetzt!

Auch Tarifverträge stehen auf dem Prüfstand

Zwischen Männern und Frauen klafft in Deutschland eine Entgeltlücke von rund 21 Prozent. Im europäischen Vergleich gehört Deutschland damit zu den Schlusslichtern in Sachen Entgeltgleichheit. Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) hat sich auf den Weg gemacht, den Ursachen der Lohndifferenz entgegenzuwirken. Ziel ist die gleiche Bezahlung für die gleiche und gleichwertige Arbeit im Betrieb. Was selbstverständlich klingt, entspricht jedoch lange nicht der tatsächlichen Entlohnungspraxis. Die Arbeitswelt hat sich in den letzten Jahren stark verändert, beispielsweise sind die Tätigkeiten im Verkauf des Bäckerhandwerks nicht mehr mit denen von vor 20 Jahren zu vergleichen. Zum Berufsbild gehört es heute nicht nur zu



präsentieren und zu verkaufen, inzwischen werden auch typische Tätigkeiten eines Bäckers in den Filialen übernommen. Oftmals sind die Strukturen historisch gewachsen und bringen es mit sich, dass Entgeltunterschiede darin begründet sind. Die NGG startet damit, Tarifverträge auf bestehende Diskriminierungen zu prüfen und hat vielfach belegt: Wo nach Tarif bezahlt wird und ein Betriebsrat mitbestimmt, fällt die Entgeltlücke deutlich geringer aus - weil die Kriterien der Bezahlung nachvollziehbar

sind. Doch nur gut die Hälfte aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitiert von einer Tarifbindung ihres Arbeitgebers, noch weniger werden durch eine Interessenvertretung im Betrieb unterstützt. Obwohl es seit Jahrzehnten geltendes Recht in Europa und in Deutschland ist. Dieses Recht durchzusetzen ist Aufgabe des Gesetzgebers, dazu müssen die Arbeitgeber in die Pflicht genommen werden. Denn Lohndiskriminierung ist kein Kavaliersdelikt, sie ist eine Verletzung der Menschenrechte. Die NGG fordert hier einen Auskunftsanspruch für alle Beschäftigten. Sämtliche Unternehmen - nicht nur die mit mehr als 500 Beschäftigten - müssen verpflichtet werden, ihre betriebliche Entlohnungspraxis zu überprüfen, darüber zu berichten und Maßnahmen



zur Abhilfe zu ergreifen, wenn Benachteiligungen festgestellt werden. Besonders wichtig ist daher ein Auskunftsanspruch für alle Beschäftigten: Sie müssen ein Recht haben zu erfahren, wie das eigene Gehalt im Verhältnis zu dem der Kolleginnen und Kollegen begründet ist. Nur damit kann ein erheblicher Beitrag zur Überwindung der Lohnlücke geleistet werden. Für die NGG ist eine transparente Lohngestaltung, die bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit den gleichen Stundenlohn bedeutet, selbstverständlich.

Steffen Lübbert

www.ngg.net/unsere-ngg/gruppen-in-ngg/ngg-frauen/initiative-lohngerechtigkeit/



Schlechte Bedingungen für Lehrkräfte

Ergebnisse der GEW-Arbeitszeitstudie für Lehrkräfte zeigen Handlungsbedarf

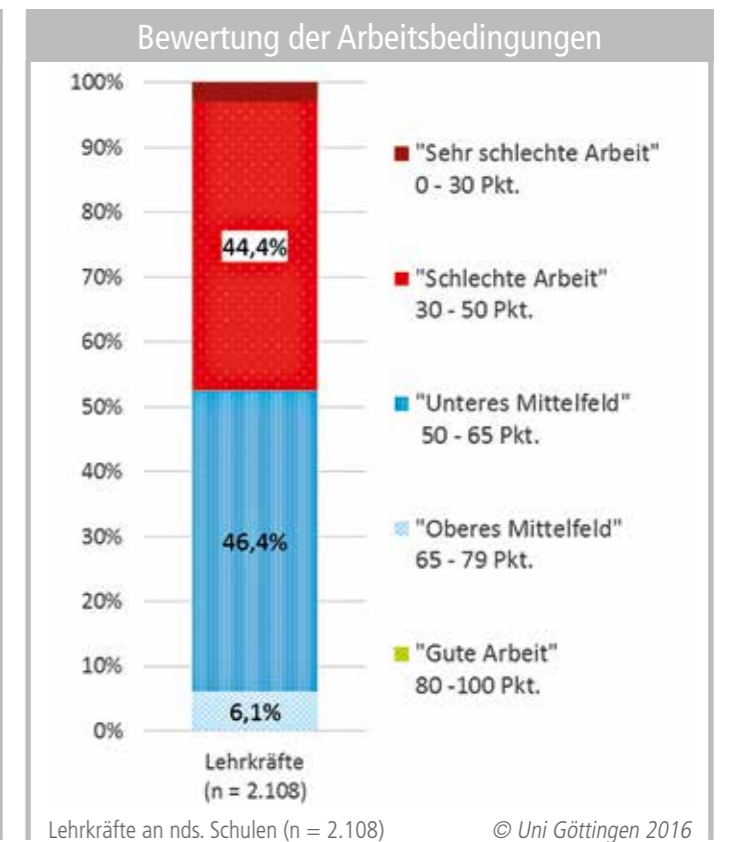
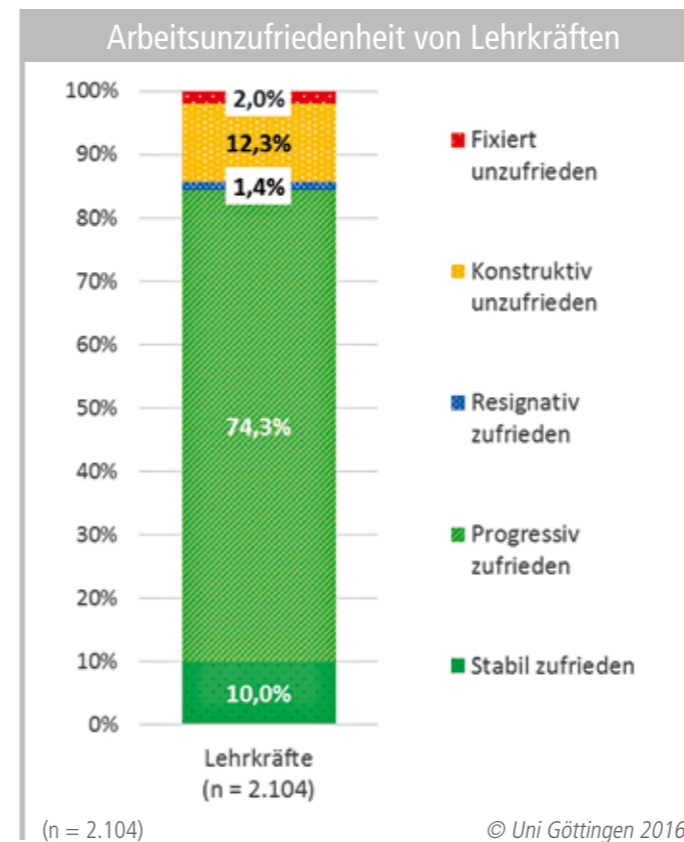
Kernaussagen der Studie sind, dass Lehrkräfte eine hohe Identifikation und Zufriedenheit mit dem Beruf haben – trotz höchster Belastung und schlechter Arbeitsbedingungen im Schulalltag. Die beteiligten Kolleg*innen bewerten die Arbeitsbedingungen in ihrer Schule mit „schlechte Arbeit“ und „unteres Mittelfeld“: Nahezu 50.000 unbezahlte Überstunden pro Woche an den niedersächsischen Gymnasien, ein Teilzeitmodell, das nicht funktioniert, und besonders lange Arbeitszeiten für ältere KollegInnen; hinzu kommt ein erheblicher Mangel an Erholungsmöglichkeiten, sowohl während der Unter-

richtsphasen als auch für einen erheblichen Teil des Kollegiums während der Ferien. Das sind wesentliche Ergebnisse aus der Arbeitszeitstudie für Lehrkräfte in Niedersachsen, die die Universität Göttingen für die GEW durchgeführt hat. Und sie mahnen zum Handeln. Denn es bleibt nicht nur beim zeitlichen Aspekt: Die Arbeitsintensität ist auch im Branchenvergleich sehr hoch, die Gesamtbelastung durch eine Vielzahl an Stressfaktoren dauerhaft im roten Bereich. Die Mehrheit der LehrerInnen macht Abstriche an ihrem eigenen Qualitätsanspruch, um die Arbeit zu schaffen. Unter den gegebenen Rahmenbedingungen bleibt somit die schulische Bildung hinter ihren Möglichkeiten zurück.

Gleichzeitig gibt es eine große Arbeitszufriedenheit bei den LehrerInnen was an der hohen intrinsischen Motivation liegt: Über 90 Prozent der Lehrkräfte identifizieren sich mit ihrem Beruf und halten ihn für wertvoll. Sie ziehen ihre Kraft aus der Überzeugung, dass sie etwas Richtiges tun und halten dadurch die widrigen Bedingungen besser aus. **GEW: Konsequenzen aus den Ergebnissen ziehen** Es ist offensichtlich, dass diese Befunde nicht einfach so stehen bleiben können. Es muss mehr Möglichkeiten der Entlastung durch die Vergabe von Anrechnungsstunden geben, ebenso wie eine Senkung der Arbeitszeit durch Stundenermäßigungen. Die Landesregierung hat im De-

zember 2016 eine Arbeitszeitkommission eingesetzt, deren Ergebnisse nicht vor 2018 zu erwarten sind. So lange kann man nicht warten. Doch die Landesregierung scheint keine Eile zu sehen: Finanzminister Peter-Jürgen Schneider (SPD) hat darauf verzichtet auf 480 Millionen Euro im Haushalt zuzugreifen, womit erste Entlastungen finanzierbar wären. Er will lieber einen noch gesünderen Haushalt präsentieren an Stelle von gesünderen Lehrkräften. Die GEW wird im Wahljahr 2017 viel Überzeugungsarbeit leisten (müssen), um Entlastungen für Beschäftigte in Schulen zu erreichen.

Arne Karrasch
www.gew-nds.de/arbeitszeitstudie



Bis zur Rente arbeiten?

Das schaffen viele nicht ... und raus bist Du!



„Rente muss für ein gutes Leben reichen!“, dafür machen sich die DGB-Gewerkschaften im Wahljahr 2017 stark. Für die IG BAU wichtig: Ein Kurswechsel beim Rentenniveau und sichere Übergänge von der Arbeit in die Rente.

„Chronische Bronchitis“ mit dieser Diagnose begann für Waldemar E. die Abwärtsspirale: Wegen Atembeschwerden war Schluss in seinem Beruf als Maler und Lackierer. Nach fast 40 Jahren, aber weit vor der Altersrente. „Ich habe nie geraucht, aber jahrzehntelang mit Farben und Lacken gearbeitet“, sagt er. Seinen Antrag auf Erwerbsminderungsrente lehnte die Rentenversicherung ab, weil er angeblich noch „leichte Büroarbeiten“ ausüben könne. Faktisch hatte er Null Chancen auf einen solchen Job, aber das interessierte nicht. Waldemar E. verkaufte seine Lebensversicherung und bezog schließlich Hartz IV. Mittlerweile hat er das Rentenalter erreicht: 565 Euro Rente bekommt er, 15 Euro über Grundsicherung. Abschläge und Rentenansprüche seiner Ex-Frau führen zu dieser Minirente. „Das ist so, als hätte ich mein Leben lang nichts ge-

arbeitet“, sagt E. Als „demütigend“ empfindet er oft seine Situation. „Aber ich schäme mich nicht, ich kann ja nichts dafür. Doch ich hätte nie gedacht, dass es einmal so weit kommt.“

„Altersflexi“ verhindert Absturz vor der Rente

Im Schnitt müssen Bauarbeiter mit 58 Jahren ihren Beruf an den Nagel hängen. Auch in vielen anderen Branchen ist Arbeiten bis zur Rente längst nicht die Regel. „Wir brauchen deshalb sichere Übergänge von der Arbeit in die Rente - gerade für die, die ihre Arbeit wegen Gesundheitsproblemen verlieren“, sagt Eckhard Stoerner, IG BAU-Regionalleiter Niedersachsen. Dafür hat IG BAU den „Altersflexi“-Vorschlag auf den Tisch gelegt: Eine Art Kurzarbeitergeld für Ältere, die wegen Gesundheitsproblemen ihre Tätigkeit nicht mehr voll ausüben können. Sie könnten dann gezielt die Aufgaben übernehmen, die ihrer



Qualifikation und ihren Möglichkeiten entsprechen - auch wenn das nur wenige Stunden pro Woche sind, zum Beispiel in der Kundenbetreuung.

Kurswechsel bei der gesetzlichen Rente

Parallel braucht es einen Kurswechsel bei der gesetzlichen Rente. Heute bekommt ein langjährig Beschäftigter im Schnitt 1050 Euro Rente. In 30 Jahren wären es umgerechnet nur 900 Euro - wenn die Politik tatenlos zusieht. Das DGB-Rentenkonzept zeigt, dass es anders geht. Dazu muss das Rentenniveau stabilisiert und in weiteren Schritten angehoben werden.

Nur dann können auch Betriebsrenten weiter die gesetzliche Rente sinnvoll ergänzen. Und gerade bei Betriebsrenten ist der Bau Vorreiter: Langjährig Beschäftigte haben zum Beispiel im Bauhauptgewerbe Anspruch auf eine Betriebsrente von derzeit bis zu 88 Euro. In allen Betrieben, und ohne einen Cent selbst einzuzahlen.

Umgesetzt wird das von der SO-KA-Bau, einer von fünf gemeinsamen Branchen-Sozialkassen der Bau-Tarifvertragsparteien. „Und zwar ohne dass Profite an Versicherungskonzerne fließen“, unterstreicht Stoerner. Grundlage sind allgemeinverbindliche Tarifverträge, die von der Politik durchgesetzt werden. Was wenige wissen: So werden am Bau nicht nur Betriebsrenten geregelt, sondern auch überber-



triebliche Ausbildungszentren, Ausbildungsumlagen oder die Sicherung von Urlaubsansprüchen. Stoerner: „Ein echter Joker für die Bau-Beschäftigten. Damit der bei der Rente richtig greift, müssen aber die Rahmenbedingungen bei der gesetzlichen Rente stimmen!“

Mathes Martin/IG Bau

Rentenberatung nutzen!



Wolfgang Strohmeier Foto: DGB

Zur persönlichen Kontenklärung empfiehlt sich z.B. ein Termin beim Lüneburger Rentenberater des DGB Wolfgang Strohmeier von der IG Bau. Er berät Versicherte der DRV Braunschweig-Hannover u.a. über die mögliche Anerkennung von Ausbildungs- und Arbeitslosenzeiten, bei Anträgen auf Erwerbsminderungsrente, Steuersätzen zum Renteneintritt oder Beitragsjahren. Oft kommt es hier auf Details an. Kontakt: 041 31-3093 192

Wem gehört die Zeit?

Die IG Metall startet eine Arbeitszeitkampagne und befragt die Beschäftigten

Der Kampf um die Arbeitszeit ist so alt wie die Gewerkschaftsbewegung selbst. Ging es noch im 19. Jahrhundert um elementare Menschenrechte (die Drucker setzten 1856 den 10 Stunden Tag und die 70 Stunden Woche durch), stellt sich heute die Frage nach der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben.

Dabei sind die Beschäftigten häufig mit der Arbeitgeberforderung nach einer umfassenden Flexibilisierung konfrontiert. Ständige Erreichbarkeit, flexible Arbeitszeiten mit kurzfristigen Änderungen und längere Arbeitszeiten als vereinbart, führen zu einem Verwischen der Grenzen zwischen Arbeits- und Lebenszeit. Der Arbeitgeber erhält sozusagen den Zugriff auf den „ganzen“ Menschen.

Die IG Metall will mit ihrer Arbeitszeitkampagne gegensteuern und die Interessen der Beschäftigten in den Mittelpunkt von Arbeitszeitgestaltung machen. Rainer Näbsch, 1. Bevollmächtigter der IG Metall Celle-Lüneburg, erlebt die Diskussionen auch in den Betrieben zwischen Hamburg und Hannover: „Die Frage der Arbeitszeit ist in den Betrieben ein Megathema. Ausufernde Arbeitszeiten, einseitige Flexibilität und der Verfall von Stunden

sind keine Seltenheit und führen oftmals zu Konflikten zwischen Belegschaft und Arbeitgebern.“

Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein.

Nun ist es nicht so, dass alle Beschäftigten starre Arbeitszeiten haben wollen. Viele empfinden z. B. Gleitzeit als echten Gewinn ihrer Lebensqualität. Denn so wird die Betreuung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen einfacher. Und manchmal hat man auch Dinge einfach nur „privat“ zu tun. Sie möchten aber selbst- und mitbestimmt darüber entscheiden können, wann es auch mal in ihrem Interesse liegt, früher zu gehen oder später zu kommen. Und hier liegt in der Regel das Problem, so Näbsch: „Arbeitgeber und ihre Verbände verstehen Flexibilität oftmals recht eindimensional. Es wird angesagt, wann gearbeitet wird und wann nicht. Eine Wahlfreiheit oder auch nur das Austarieren der Interessen findet man in den seltensten Fällen.“

Dass dieses Problem nicht nur „geföhlt“ besteht hat auch die Beschäftigtenbefragung der IG Metall von 2013 gezeigt, in der fast ein Drittel der über 500.000 Befragten angeben haben, dass sie häufig oder ständig kurzfristige Änderungen der Arbeits-

tatsächliche Arbeitszeit		gewünschte Arbeitszeit	
bis 20 Std.	4,3 %	bis 20 Std.	4,8 %
21 - 34 Std.	4,6 %	21 - 34 Std.	18,4 %
35 Std.	17,9 %	35 Std.	45 %
36 - 39 Std.	22,7 %	36 - 39 Std.	13,3 %
40 Std.	27,1 %	40 Std.	16,4 %
über 40 Std.	23,5 %	über 40 Std.	2,1 %

Beschäftigtenbefragung 2013

Quelle IG METALL

zeit hatten. Für die IG Metall muss es jetzt also darum gehen, Selbstbestimmung und Mitbestimmung über die Flexibilität zurückzuholen.



Wenn Arbeitszeiten ausuferrn. Ein weiteres Ergebnis der Befragung 2013 war, dass viele mehr arbeiten müssen, als eigentlich vereinbart ist oder sich allgemein wünschen würden, weniger zu arbeiten (siehe Grafik). Auch hier hat die IG Metall einen klaren Gestaltungsauftrag durch die Beschäftigten erhalten. Dabei geht es nicht einfach nur um eine Ausdehnung der bezahlten Arbeitszeiten. Neue Formen unternehmerischer Steuerung haben auch einen anderen Effekt: Bei Vertrauensarbeitszeit und Projekten, beim mobilen Arbeiten

unterwegs oder zu Hause, werden Arbeitszeiten oft nicht dokumentiert. Und bei Überschreiten der tariflichen oder vertraglichen

Arbeitszeit somit auch nicht vergütet oder in Freizeit abgegolten. In diesem Zusammenhang hat das IAB der Bundesagentur für Arbeit bereits 2015 errechnet, dass knapp eine Milliarde Überstunden nicht vergütet wurden. Auch sozialpolitisch ist diese Entwicklung äußerst bedenklich: „Fiskus und Sozialversicherungen gehen hier Milliarden verloren. In Zeiten von sinkendem Rentenniveau und Überschuldung kommunaler Haushalte eine völlig inakzeptable Situation“, sagt Rainer Näbsch.

Beschäftigte werden erneut befragt.

Die IG Metall legt ihre Arbeitszeitkampagne daher auf mehreren Ebenen an. Zur Zeit wird in den Tarifkommissionen der Metallindustrie die Frage diskutiert, ob es an der Zeit ist, die Arbeitszeitfrage tariflich weiterzuentwickeln. Und erneut wurden die Beschäftigten in allen Branchen der IG Metall befragt. Die Ergebnisse lagen bei Redaktionsschluss dieser Zeitung zwar noch nicht vor, Näbsch ist sich aber sicher: „Das Thema wird uns noch lange beschäftigen. Und zu Konflikten mit den Arbeitgebern führen.“

Lennard Aldag



Beschäftigtenbefragung 2013

Quelle IG METALL

Krankenhäuser:

Erst die Charité ... jetzt für alle „Tarifvertrag Entlastung“



Aktive Pause für mehr Klinikpersonal im AKH Celle am 21. Februar 2017
Foto: Jürgen Elendt

„Die Pflege ist eine einzige Hetzerei“, klagt Schwester Andrea. „Das kann schon mal zu Lasten der Patienten gehen. Es fehlt einfach an Personal.“ Und tatsächlich nehmen die Berichte über Versorgungsmängel zu, während die Pflegekräfte auf dem Zahnfleisch gehen. Personalmangel, Nachwuchsprobleme. Mehr als 3 Millionen Überstunden sind in Niedersachsens Kliniken aufgelaufen.

Mit zusätzlichen Diensten unter Vernachlässigung der eigenen Gesundheit versuchen Beschäftigte die PatientInnenversorgung sicherzustellen. „Doch die Qualitätsverluste in der Pflege sind nicht mehr aufzuhalten,“ weiß Joachim Lüddecke, ver.di-Fachbereichsleiter Gesundheit. 2013 befragte ver.di Beschäftigte in 200 Kliniken. Ergebnis ist ein Personal-Fehlbedarf von 19,6%. Allein im Heidekeis-Kli-



aufwerten-und-entlasten.verdi.de Quelle: verdi

nikum fehlten 68 Pflegekräfte. Alarmierendes für Intensivstationen förderte das Pflegebarometer 2012 ans Licht. Von den hier arbeitenden Fachkräften gaben nur 55,3% an, dass notwendige Körperpflege immer durchgeführt werden konnte. 65,8% gaben Mängel bei der Sicherstellung der Nahrungsaufnahme an.

Inzwischen hat sich die Lage verschärft.

10 PatientInnen muss in Deutschland eine Klinikpflegekraft versorgen – das ist europäisches Schlusslicht. In England sind es 6, in Norwegen 4. Studien belegen, dass mit jeder/jedem zusätzlichen Patient/in das Sterberisiko um 7% steigt.

„Wir fordern eine gesetzliche Personalbemessung“, erklärt Dr. Ernst-Günther Mörsel, stellvertretender Betriebsratsvorsitzender des AKH Celle. Damit sei nicht vor 2019 zu rechnen, vertritt die SPD-Bundestagsabgeordnete Hilde Mattheis. „Darauf können wir nicht warten. Bei uns ist das Verhältnis 1:10, nachts 1:30. Darum kämpfen wir jetzt für einen Tarifvertrag Entlastung“, kommentiert Krankenschwester Steffi de Vries im Krankenhaus Buchholz i. d. Nordheide. Die KollegInnen der Berliner Uniklinik Charité haben 2016 einen Tarifvertrag durchgesetzt, der die Beschäftigten entlastet. „Wir können jetzt endlich mal

so arbeiten, wie wir es gelernt haben“, freut sich der Sprecher der Charité-KollegInnen, Carsten Becker. Für die Stationen sind damit Personalvorgaben festgeschrieben.

„Das wollen wir mit vereinten Kräften auch in den Krankenhäusern im Heidebezirk durchsetzen“, betonen die ver.di-Fachleute Silke Laatz und Robert Kirschner. Das freut vor allem den ehemaligen Krankenpfleger und ver.di-Aktivisten Karl-Heinz Röder, hat er doch selbst als Patient eine Odyssee im Heidekreis-Klinikum erlebt.



Nach der ver.di-Nikolausaktion im Krankenhaus Buchholz i.d.N., 8.12.16
Foto: Stefanie de Vries

Arbeitsdruck, Schichtdienst und unplanbare Freizeit schaden der Gesundheit. Die Arbeitgeber setzen darauf, dass die Beschäftigten in ihrem hohen Anspruch an eine gute PatientInnenversorgung regelmäßig und ohne Rücksicht auf die eigene Gesundheit über ihre Belastungsgrenze hinaus arbeiten. Schluss damit!

Zum Wohle aller fordern wir:

- Mehr Personal
- Verlässliche Arbeitszeiten
- Belastungsausgleich per Tarifvertrag!

H-D Charly Braun

www.tarifvertrag-entlastung.verdi.de
www.facebook.com/mehrPersonal
www.klinikbewertungen.de

+++ 14. – 16. April 2017 Demos gegen Ludendorfer in Dorfmark +++ 1. Mai 2017 Tag der Arbeit +++ 1. Mai 2017 Gedenken an Überfall auf Gewerkschaftshäuser/Soltau +++ 20. Mai 2017 Antirassistisches coraci-Festival/Campus Uni-Lüneburg +++ 25. Mai – 5. Juni 2017 Kulturelle Landpartie im Wendland +++ 8. Juni 2017 Infoveranstaltung zur Rente/Uelzen +++ 5. – 6. Juli 2017 Alternativgipfel zum G20-Gipfel/Hamburg +++ 7. Juli 2017 Aktionstag zum G20-Gipfel +++ 8. Juli 2017 Großdemonstration zum G20-Gipfel/Hamburg +++ 24. Juni 2017 Demo gegen Nazis in Eschede +++ 19. August 2017 Infotag zur Rente/Celle +++ 26. August 2017 2. Uelzener Festival gegen Rassismus/Herzogenplatz +++ 1. September 2017 Antikriegstag +++



Festival in Uelzen 2016 Foto: DGB



IG Bauen-Agrar-Umwelt
Bezirksverband Nord-Ost-Niedersachsen
Fuhrberger Str. 90 · 29225 Celle
Tel.: 05141/933580 · Fax: 05141/9335811
E-Mail: celle@igbau.de · www.igbau.de/niedersachsen
Bezirksverband Hamburg
Junge Straße 1 · 20535 Hamburg
Tel.: 040/253044-0 · Fax: 040/25304423
E-Mail: hamburg@igbau.de · www.igbau.de/hamburg



IG Bergbau, Chemie, Energie
Bezirk Hannover
Königsworther Platz 6 · 30167 Hannover
Tel.: 0511/7631-554 · Fax: 0511/7631-570
E-Mail: bezirk.hannover@igbce.de · www.hannover.igbce.de
Bezirk Hamburg
Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg
Tel.: 040/280096-0 · Fax: 040/28009620
bezirk.hamburg@igbce.de · www.hamburg-harburg.igbce.de



IG Metall
Geschäftsstelle Celle-Lüneburg
Büro Celle: Trift 16 · 29221 Celle
Tel.: 05141/2749-0 · Fax: 05141/274949
E-Mail: celle-lueneburg@igmetall.de
Büro Lüneburg: Heiligengeiststraße 28 · 21335 Lüneburg
Tel.: 04131/7642-0 · Fax: 04131/48089
celle-lueneburg@igmetall.de · www.celle-lueneburg.igmetall.de
Geschäftsstelle Hamburg
Besenbinderhof 60 · 20097 Hamburg
Tel.: 040/2858555 · Fax: 040/2858560
E-Mail: hamburg@igmetall.de · www.igmetall-hamburg.de



ver.di Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
Bezirk Lüneburger Heide
Katzenstraße 3 · 21335 Lüneburg
Tel.: 04131/7624-0 · Fax: 04131/7624-99
E-Mail: bz.lg-heide@verdi.de
Für Mitglieder bei Servicefragen: service-sued.nds-hb@verdi.de
www.lueneburger-heide.verdi.de
ver.di-Geschäftsstelle Celle
Arndstraße 3 · 29221 Celle
Tel.: 05141/9267-0 · Fax: 05141/7933
E-Mail: bz.lg-heide@verdi.de · service-sued.nds-hb@verdi.de
www.lueneburger-heide.verdi.de



NGG Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
Region Lüneburg
Heiligengeiststr. 28 · 21335 Lüneburg
Tel.: 04131/42146 · Fax: 04131/404445
E-Mail: region.lueneburg@ngg.net · www.ngg-lueneburg.de
Region Hannover
Goseriede 8 · 30159 Hannover
Tel.: 0511/121020 · Fax: 0511/1210240
E-Mail: region.hannover@ngg.net · www.ngg-hannover.de



EVG Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
Ortsverband Lüneburger Heide
Bahnhofstr. 18 · 21337 Lüneburg · Tel.: 04131/50530
E-Mail: ov.lueneburger-heide@evg-mail.org
EVG Hamburg
Hammerbrookstr. 90 · 20097 Hamburg · Tel.: 040/2351370
E-Mail: hamburg@evg-online.org
Ortsverband Südheide
Vogelberg 16 · 29227 Celle · Tel.: 05141/50530
E-Mail: heino-hannemann@t-online.de



Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
GEW-Bezirksverband Lüneburg
Auf dem Berge 3 · 21647 Moisburg
Tel.: 04165/1348 · Fax: 04165/1415
E-Mail: info@gew-bvlueneburg.de · www.gew-bvlueneburg.de



Gewerkschaft der Polizei
Landesbezirk Niedersachsen
Berckhusenstr. 133a · 30625 Hannover
Tel.: 0511/53037-0 · Fax: 0511/5303750
gdp-niedersachsen@gdp-online.de · www.gdpniedersachsen.de



IMPRESSUM

Redaktion: Friedhelm Korth, Paul Stern, Jürgen Roglin, Charly Braun, Lennard Aldag, Dieter Großmann, Dirk Garvels und Mattias Richter-Steinke

Verantwortlich:
Deutscher Gewerkschaftsbund · Region Nord-Ost-Niedersachsen
Heiligengeiststraße 28 · 21335 Lüneburg · Telefon: 04131/223396-0
Fax: 04131/223396-20 · E-Mail: lueneburg@dgb.de

Verantwortlich für Presse:
Dr. Matthias Richter-Steinke, Regionsgeschäftsführer
DGB Region Nord-Ost-Niedersachsen

DGB

MAIveranstaltungen



**1. MAI
TAG DER
ARBEIT**



UELZEN



Kundgebung:

10.00 Uhr Herzogenplatz

Begrüßung: Jürgen Roglin,
Vorsitzender DGB Kreisverband Uelzen

Redner: Steffen Lübbert, Geschäftsführer NGG
Region Lüneburg

Musik: „Streets of London“

Sonstiges:

Vorführung Sport-Jongleure Dreilingen e.V.;
Informationen von Gewerkschaften, Initiativen
und Vereinen; Essen und Trinken; Kutschfahrten
sowie Spielangebote und die Hüpfburg der IG Metall

LÜCHOW-DANNENBERG



Kundgebung:

11.00 Uhr Marktplatz in Lüchow

Begrüßung: Friedhelm Korth, Vorsitzender
DGB-Kreisverband Lüchow Dannenberg

Redner:

Dirk Eilert, Branchensekretär IG BAU
Bezirksverband Niedersachsen-Mitte, Hannover

Musik: „Carlos und Band“

Sonstiges:

Informationsstände von Gewerkschaften, Initiativen
und Vereinen; Speise- und Getränkestände der AWO;
Spielangebote für Kinder

LÜNEBURG



Demonstration:

10.00 Uhr Theatervorplatz/Lindenstraße

Kundgebung: 10.30 Uhr auf dem Lambertiplatz

Begrüßung: Dr. Matthias Richter-Steinke, Ge-
schäftsführer, DGB-Region Nord-Ost-Niedersachsen

Rednerin: Mira Ball, ver.di Fachbereich Verkehr
Bundesfachgruppenleiterin Fachgr. Busse + Bahnen

Live-Musik: „ECOUSTICA“ aus Hamburg

Sonstiges: Informationsstände von Gewerkschaften,

Initiativen und Vereinen; Essen & Trinken, Gegrilltes,
Kaffee und Kuchen. Für die Kids: Schminken, Spiele
und die Hüpfburg der IG BCE Ortgruppe Lüneburg

BOMLITZ



Kundgebung:

11.00 Uhr Dorfgemeinschaftshaus

Redner: Peter Hausmann, Leiter der Tarifabteilung
und Mitglied im GHV der IG BCE

Im Anschluss das Familien- und Kulturfest
mit Live-Musik der Band „Smile“ und den
„Boots & Boogie Linedancers e.V.“ aus Beetenbrück

Sonstiges:

Tombola zugunsten des Onkologischen Arbeitskrei-
ses Walsrode; Kinderprogramm; Essen und Trinken;
ab 14.00 Uhr das traditionelle Maibaum-Aufstellen

CELLE



Kundgebung:

11.00 Uhr Auf der Stechbahn

Begrüßung:

Paul Stern, Vorsitzender DGB Kreisverband Celle

Redebeiträge von Personal- und Betriebsräten

Musik: „Stars & Bars“

Sonstiges:

Informationsstände von Gewerkschaften,
Initiativen und Vereinen; Speisen und Getränke
vom Food Truck; Spiel und Spaß mit der Hüpfburg
der IG Metall

WALSRODE



Vorvorabend-Maiempfang:

28. April 2017 · Beginn 18.00 Uhr
im Bildungs- und Tagungszentrum der ver.di

Begrüßung: H-D Charly Braun, Vorsitzender DGB
Kreisverband Heidekreis; Matthias Richter-Steinke,
DGB Regionsgeschäftsführer & Industriepastor Peer
Schladebusch, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt

Live-Musik: „Die Schwestern von Gestern“
sowie Achim Bigus

Sonstiges: Markt der Möglichkeiten: Informationen
von Gewerkschaften, Initiativen und Vereinen

Anmeldung bis 21.4. unter: lueneburg@dgb.de