



# Nr. 1

## Vorwort



**Mit der ersten Ausgabe** der Zeitung für Arbeitnehmer „Echnatons View“ eröffnen wir die nächste Stufe der unabhängigen Berichterstattung. Wir wollen keine Bauern in einem Schachspiel sein welches von Arbeitgebern und Gewerkschaften zu Ungunsten der Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer gespielt wird. Wir wollen nicht in einem Arbeitsleben verbringen indem wir nichts zu melden haben. Wir brauchen unabhängige Strukturen in denen wir unsere Interessen wiederfinden. In „Echnatons View“ findest du viele interessante Themen die wir bereits auf unseren Blog behandelt haben. Zudem geben wir dir nützliche Anregungen, Tipps und Hilfestellungen damit du dich gegenüber deinem Chef und oder deinen Vorgesetzten behaupten kannst.

## Echnaton, König und Rebell



**Geburtsname:** Amenhotep IV, – ägyptisch – später Achenaton, war ein altägyptischer König (Pharao) der 18. Dynastie. Er war der Sohn von Amenophis III. und Königin Teje. Echnatons Regierung wird verschieden datiert: ca. 1351–1334 v. Chr., 1340–1324 v. Chr. oder 1353–1336 v. Chr..

**Als Amenhotep IV – Echnaton –** den Thron als Pharao bestieg, stellte er Ägypten komplett auf den Kopf. Zunächst verbot er die alten Götter und führte zudem einen neuen Kult um den Gott Aton ein. Echnaton ersetzte die Amun – Religion durch die von Aton, der Sonnenscheibe. Er verließ Theben und gründete die neue Hauptstadt Achet-Aton. Heute heißt diese untergegangene Stadt [Tell el-Amarna](#) oder nur Amarna. Warum er seinen Namen in Echnaton änderte ist nicht überliefert.

# Thema 1

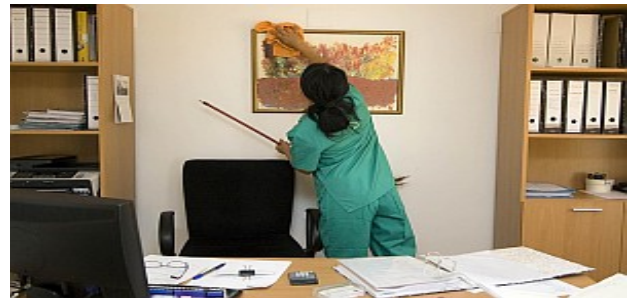
## Fachkräftemangel



**Einen echten Fachkräftemangel** in Deutschland gibt es nicht, auch wenn Politik und Wirtschaft dieses gerne so suggerieren. Beschönigte Zahlen, Daten und angebliche Fakten werden bewusst manipuliert, um den angeblichen Fachkräftemangel zu untermauern. Wenn man hier überhaupt ernsthaft von einem Fachkräftemangel sprechen kann, liegt das mitunter an den zunehmenden Einsparungen im Bildungs- und Ausbildungssystem. Diejenigen die ihre Ausbildung doch erfolgreich abschließen bekommen oft keinen angemessenen Job mit entsprechender Entlohnung. In [§ 10 des SGB II](#) ist definiert, dass jedem Erwerbsfähigen nahezu jegliche Arbeit zuzumuten ist. Damit ist jeglicher Berufsschutz entfallen, d.h. auch ein Universitätsabschluss schützt nicht vor einem Job als Packer im Hafen. Außerdem ist die Lohnhöhe kein Grund einen Job abzulehnen. Diese Regelungen haben dazu geführt, dass unsere eigenen Fachkräfte lieber ins Ausland gehen bevor sie unter Zwang minderwertige Arbeiten annehmen müssen

# Thema 2

## Kein Geld für Minijobber



**Obwohl es verboten ist**, nutzen Unternehmen Minijobs gezielt um ihre Personalkosten zu drücken. Hierbei spielen vor allem Personaldienstleister – Leihfirmen – eine gewichtige Rolle. In einem betrügerischen System werden Minijobber regelrecht um ihre Ansprüche und somit oft um ihr Geld gebracht. Viele Minijobber erhalten nicht den gesetzlichen Mindestlohn, obwohl sie einen Anspruch darauf haben. Zunehmend werden durch Arbeitgeber und Leihfirmen die Arbeitszeiten von Minijobbern beschönigt, sodass diese am Ende wesentlich mehr arbeiten als vertraglich vereinbart. Ebenfalls werden Minijobber bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und bei der Fortzahlung bei Urlaub schlichtweg beschissen. Unternehmer und vor allem Leihfirmen behandeln Minijobber ungeniert als Arbeitnehmer zweiter Klasse. Was zählt ist nur die Gewinnspanne, selbst wenn dies bedeutet Minijobber wie Sklaven halten und ausbeuten zu müssen!

## Thema 3

### Ver.di kann es nicht lassen!



**Nachdem die Gewerkschaft Ver.di** in Bremen in Sozialpartnerschaft mit dem DHL Konzern dafür gesorgt hatte das der Standort der DHL Home Delivery in Bremen zu Ende Februar 2017 geschlossen wurde – über 300 Beschäftigte verloren ihren Job – ist die Ver.di nun weitergezogen!

**So hatte der Ausschuss** für Personal und Arbeit (APA) des Gesamthafenbetriebs (GHB) in Bremen im Februar 2017 beschlossen, gut 600 Beschäftigte seiner Distribution-Abteilungen in Bremen und Bremerhaven zu entlassen. Der Beschluss erfolgte einstimmig, sodass auch die Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di den Beschluss zu 100 % mit zu verantworten hat. Keinerlei Interesse zeigte die Gewerkschaft Ver.di in Bremen bisher sich gegen den Beschluss zu stellen und stattdessen lieber in einen handfesten Arbeitskampf durch Streiks die Entlassungen zu verhindern. Wie auch schon bei der DHL Home Delivery in Bremen setzt sich die Ver.di nur bedingt für die Beschäftigten der Distribution ein. Die Geschäftsführung des GHB argumentierte den Beschluss mit hohen Verlusten und wolle so eine angeblich bevorstehenden Insolvenz vermeiden. Die Beschäftigten sehen dies allerdings etwas anders: Die GHB wolle nur die Gelegenheit nutzen, um Vollzeitstellen in prekäre Billigjobs umzuwandeln!...

## Thema 4

### Bundesrechnungshof rügt Jobcenter



**Nach Ansicht des Bundesrechnungshofs**, ist die Vermittlungsarbeit der Jobcenter ineffizient, da die Fördermaßnahmen nur zufällig erfolgreich seien und die Weiterbildungsprogramme oft nutzlos sind. Der Bundesrechnungshof rügte nun die Arbeit der Jobcenter und mahnte zu mehr Effizienz. Die Prüfer stellten fest, das u.a. die Betreuung von Harz IV Beziehern noch deutlich verbesserungsbedürftig sei. Dieser Mangel ist ein wesentlicher Grund dafür, dass Maßnahmen und anschließende Vermittlungsbemühungen erfolglos blieben. Zudem kritisierten die Prüfer, dass bei gut jedem dritten Fall der Abschluss einer Fördermaßnahme nicht zum Anlass genommen worden ist, die Integration in den Arbeitsmarkt anzupassen. Die Fachkräfte in den Jobcentern hätten sogar dabei zentrale Vorgaben der Bundesagentur missachtet.

# Null-Stunden-Vertrag



**Ein Null-Stunden-Vertrag** (englisch zero-hours contract) ist ein Vertrag, bei dem die Parteien vereinbaren, dass die eine Partei Dienste für die andere Partei erbringt und dafür eine Vergütung erhält. Die Besonderheit besteht darin, dass vertraglich eine Mindestbeschäftigungszeit von null Stunden festgelegt wird. Der Dienstverpflichtete soll nur dann tätig werden, wenn der Dienstberechtigte einen entsprechenden Bedarf an der Dienstleistung hat. Wenn der

Dienstverpflichtete berechtigt ist, im Einzelfall die Dienstleistung trotz Anforderung abzulehnen, wenn er also weisungsfrei ist, handelt es sich bei dem Vertrag um einen Dienstvertrag im engeren Sinne. Besteht ein solches Ablehnungsrecht nicht, so ist der Vertrag als Arbeitsvertrag einzuordnen. In diesem Fall spricht man von einem Null-Stunden-Arbeitsvertrag.

**Nach deutschem Recht sind** Null-Stunden-Arbeitsverträge als Arbeit auf Abruf zu qualifizieren. Arbeit auf Abruf unterliegt als besondere Form der Teilzeitarbeit den Regelungen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), insbesondere § 12 TzBfG. Ein Null-Stunden-Arbeitsvertrag muss daher nach deutschem Recht eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Fehlt eine solche Festlegung – wie bei Null-Stunden-Verträgen üblich –, gilt eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Der Vertrag selbst bleibt wirksam. Null-Stunden-Verträge sind für den Dienstberechtigten wirtschaftlich vorteilhaft, weil er nur dann eine Vergütung zahlen muss, wenn der Dienstverpflichtete auch tatsächlich tätig ist. Wenn keine Arbeit anfällt, wird auch keine Vergütung gezahlt. Damit wird durch den Null-Stunden-Vertrag das unternehmerische Risiko vom Dienstberechtigten/Arbeitgeber auf den Dienstverpflichteten/Arbeitnehmer abgewälzt. Aus ökonomischer Sicht haben Null-Stunden-Verträge daher eine ähnliche Funktion wie Werkverträge oder wie die Arbeitnehmerüberlassung. Zero-hours contracts sind insbesondere im Vereinigten Königreich weit verbreitet. Statistiker gehen von etwa 1,4 Millionen solcher Verträge in Großbritannien aus. Die Regulierung von Null-Stunden-Verträgen war ein zentrales Wahlkampfthema vor den Britischen Unterhauswahlen 2015.

# Sicherheitsschuhe



**Wenn Arbeitnehmer neue** Arbeitssicherheitsschuhe benötigen, werden diese oft vom Arbeitgeber unter den kuriosesten Begründungen abgelehnt. Dies geschieht fast immer unter der Prämisse weil der Arbeitgeber seine Ausgaben reduzieren will. Nun sind viele Arbeitnehmer verunsichert und stellen sich die berechtigte Frage, ob der Arbeitgeber die benötigten

Arbeitssicherheitsschuhe so einfach ablehnen darf?!

**Diese Frage kann schnell und einfach beantwortet werden!**

**Generell dürfen** die benötigten Arbeitssicherheitsschuhe vom Arbeitgeber nicht abgelehnt werden, egal wie absurd seine Argumentationsgrundlage auch ist. Diese Tatsache ist für den Arbeitgeber im Arbeitsschutzgesetz klar geregelt:

**Arbeitsschutzgesetz § 3 Absatz 3 verpflichtet Arbeitgeber zum Schutz der Mitarbeiter**

**Laut Arbeitsschutzgesetz ist jeder** Arbeitgeber in Deutschland dazu verpflichtet in seinem Unternehmen eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Dabei sollen nicht nur Art und Umfang von Gefährdungen festgestellt werden, sondern darüber hinaus ermittelt werden, ob diese Gefährdungen begrenzt werden können, zum Beispiel durch das Tragen von Arbeitssicherheitsschuhe. Ist dies der Fall, so hat der Arbeitgeber die Pflicht diese Schuhe bereitzustellen. Dementsprechend hat der Arbeitgeber auch für die Beschaffung von Sicherheitsschuhen Sorge zu tragen. Um dem Arbeitgeber Aufwand und damit verbundene Zeit zu ersparen, gibt es die Möglichkeit, dass sich Arbeitnehmer ihre Arbeitsschuhe eigenverantwortlich beschaffen. Eigenverantwortlich in dem Sinne, dass der Arbeitnehmer in der Pflicht ist zu prüfen, ob die von ihm gekauften Schuhe den jeweiligen Erfordernissen seines Arbeitsplatzes entsprechen. Die Kosten müssen allerdings vom Arbeitgeber übernommen werden.

**Aber Achtung: Dies gilt nicht unbedingt,** wenn der Arbeitnehmer spezielle Arbeitssicherheitsschuhe benötigt. Dies kann aus gesundheitlichen Gründen der Fall sein. In diesen Fällen sollte der Arbeitnehmer zunächst mit seiner Krankenkasse Kontakt aufnehmen und fragen, ob diese sich an den Kosten beteiligt. Auch der Arbeitgeber beteiligt sich eventuell an den Kosten und übernimmt einen Teil. Dies sollte der Arbeitnehmer im Vorfeld mit dem Arbeitgeber aber klären...

# Arbeitszeugnis



**Jeder Arbeitnehmer kann grundsätzlich von seinem Arbeitgeber ein Arbeitszeugnis verlangen!**

**Tritt ein Arbeitnehmer eine neue** Stelle innerhalb der Firma an oder befasst er sich mit neuen Aufgaben, hat er das Recht auf eine Bestätigung seiner bisherigen Leistungen. Ein solches Arbeitszeugnis ist immer dann sinnvoll wenn:

- > eine langjährige Beschäftigung bislang nicht beurteilt wurde,
- > sich das Arbeitsumfeld eines Arbeitnehmers erheblich ändert,
- > es zu einem Wechsel des / der Vorgesetzten kommt,
- > eine Versetzung in eine andere Abteilung ansteht,
- > eine Betriebsübernahme bevorsteht bzw. vorliegt,
- > eine Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bevorsteht.

**Also nicht vergessen, fordert unbedingt euer Arbeitszeugnis im Personalbüro an!**