



Personalgespräch: Wenn du als Arbeitnehmer zu einem Personalgespräch gebeten wirst kommen fast immer die Fragen auf ob du dieses Gespräch überhaupt führen musst und ob dein Chef es anordnen darf, aber auch ob er verpflichtet ist dir den Grund zu nennen?

Sowie du als Arbeitnehmer sind auch Vorgesetzte häufig unsicher, denn eine gesetzliche Regelung zu solch einem Personalgespräch existiert nicht. Nicht selten führen diese Unsicherheiten daher zu Konflikten. Möchte dein Chef im Personalgespräch mit dir über deine Arbeitsleistung oder dein Verhalten im Betrieb sprechen, kannst du dich nicht widersetzen. Tust du dies doch, darf dein Chef eine Abmahnung und im Wiederholungsfall sogar eine Kündigung aussprechen. Denn er kann aufgrund seines Weisungsrechts solch ein Gespräch einseitig anordnen.

Vorausgesetzt: Das Gespräch findet während der Arbeitszeit statt und es existiert ein sachlicher Anlass. Nutzt dein Chef solch ein Personalgespräch ausschließlich dafür dich zu schikanieren und ordnet dieses deshalb auch noch außerhalb deiner Arbeitszeit an, musst du dem Gesprächstermin nicht folgen.

Regeln für das Personalgespräch

- (1) Wenn ausschließlich über eine Änderung der Vertragsbedingungen oder gar der Vertragsbeendigung gesprochen werden soll musst du nicht an diesem Gespräch teilnehmen, denn soweit geht das Weisungsrecht eines Arbeitgebers nicht.
- (2) **Das heißt für dich:** Einerseits musst du nicht jedem Personalgesprächstermin nachkommen und andererseits muss dir der Gesprächsinhalt genannt werden, um hier eine Entscheidung treffen zu können
- (3) **Aber auch:** Ordnet dein Arbeitgeber das Gespräch rechtmäßig an, musst du persönlich erscheinen. Ein Recht darauf rechtlichen Beistand - z.B. in Form eines Anwalts für Arbeitsrecht - mitzubringen hast du nicht, es sei denn:

Dein Chef bringt betriebsfremde Personen mit zum Gespräch, dann darfst auch du eine Unterstützung mitbringen. Hingegen darfst du eine Person vom Betriebsrat hinzuziehen – zu jedem Gespräch!

- (4) Generell kannst du von deinem Chef eine Vorbereitungszeit für dieses Gespräch verlangen. Je nach Aufwand und Umfang des Personalgesprächs kannst du bis zu einem Monat oder länger für die Vorbereitungszeit in Anspruch nehmen. Generell gilt aber eine Vorbereitungszeit von nicht mehr als 1 – 2 Tage.

Krankgeschriebene Beschäftigte



Krankgeschriebene Beschäftigte können zunächst nicht zu Personalgesprächen während ihrer Krankheit ins Unternehmen zitiert werden. Eine solche Pflicht bestehe nur ausnahmsweise, wenn die Anwesenheit des erkrankten Arbeitnehmers aus betrieblichen Gründen unverzichtbar sei. Der Arbeitnehmer muss allerdings gesundheitlich dazu in der Lage sein. **Aber:** Dem Arbeitgeber sei es nicht von vornherein untersagt, mit seinen krankgeschriebenen Beschäftigten in einem zeitlich angemessenen Umfang telefonisch und oder schriftlichen Kontakt aufzunehmen. / Aktenzeichen [10 AZR 596/15](#)

Vertrauensperson: Jeder Arbeitnehmer hat das Recht eine Person seines Vertrauens hinzuzuziehen!



Es muss nicht unbedingt eine Person vom Betriebsrat sein die du für deine Belange hinzuziehst, in den meisten Angelegenheiten ist es allerdings ratsam eine Person vom Betriebsrat zu wählen. Es kann auch jeder andere Arbeitnehmer als Vertrauensperson benannt werden. Die Vertrauensperson hat sich nach der Benennung an klare Regeln zu halten:

1. Die Vertrauensperson muss über alle Vorgänge Protokoll führen. Wann fand das Gespräch statt. Was wurde von wem gesagt. Was wurde mit den Parteien (Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder sonstigen Personen) vereinbart. Welche Personen haben an diesem Gespräch teilgenommen.
2. Um welche Art von Gespräch (z.B. Einsicht in die Personalakte usw.) ging es. Möglichst genaue Gesprächsnotizen müssen von der Vertrauensperson angelegt und hinterher schriftlich in ein detailliertes Protokoll verfasst werden.
3. Die Vertrauensperson kann beratend zur Seite stehen. Worauf sollte der Arbeitnehmer bei jedem Gespräch achten, welche rechtlichen Möglichkeiten hat der Arbeitnehmer gegenüber den Arbeitgeber oder anderen beteiligten Personen etc..
4. Die Vertrauensperson unterliegt der Schweigepflicht und darf keine Informationen an Dritte weitergeben, **es sei denn**: Der Arbeitnehmer erteilt die Erlaubnis hierzu.

Was macht eine Vertrauensperson noch?

Bei Streitigkeiten mit dem Arbeitgeber oder anderen beteiligten Personen kann die Vertrauensperson als Vermittler zwischen den Parteien vermitteln. Sollte es hart auf hart kommen und eine Einigung zwischen den Parteien zu keinem Ergebnis führen, kann es auch vorkommen das der Streit zwischen allen Beteiligten vor dem Arbeitsgericht landet. In diesem Fall wird die Vertrauensperson als Zeuge vom Arbeitsgericht geladen und vernommen. Die Vertrauensperson muss dann alle Geschehnisse erläutern und die angefertigten Protokolle dem Gericht aushändigen...

Tipp: Wenn ihr zu einem Gespräch egal welcher Art gebeten werdet, nehmt euch immer eine Person eures Vertrauens mit. Geht niemals alleine zu solch einem Gespräch. Schnell werdet ihr bemerken das euch die Situation überfordern könnte. Zudem seid ihr auf der sicheren Seite, da ihr einen Zeugen für den Inhalt dieses Gespräches habt. Ihr dürft euch während dem Gespräch Notizen machen, aber auf **gar keinen Fall** heimliche Tonaufnahmen. Diese würden einen Vertrauensbruch darstellen, sodass euer Arbeitgeber euch fristlos kündigen kann.

Bevor ihr zu so einem Gespräch geht, habt ihr das Recht auf eine Vorbereitungszeit. Ihr müsst also nicht gleich zu diesem Gespräch gehen. Teilt diesen Sachverhalt eurem Vorgesetzten mit, damit er dieses an die Gesprächsparteien weiterleiten kann. Die Vorbereitungszeit sollte im Normalfall aber eine Zeit von 1 - 2 Tage nicht überschreiten. Nur wer gut vorbereitet ist kann beruhigt in so ein Gespräch hineingehen und besitzt die nötige Ruhe, um den Überblick zu behalten!...

Versetzung



Versetzung im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes ist die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs, die voraussichtlich die Dauer von einem Monat überschreitet, oder die mit einer erheblichen Änderung der Umstände verbunden ist, unter denen die Arbeit zu leisten ist - [§ 95 Abs. 3 S. 1 BetrVG](#).

Änderung der Umstände: Eine nur kurzfristige Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs (u. a. zur Vertretung oder zur Aushilfe), die voraussichtlich weniger als einen Monat andauern wird, ist nur dann eine Versetzung, wenn sich dadurch die Umstände der Arbeit, unter denen sie zu leisten ist, erheblich ändern. Diese Arbeitsumstände sind die äußeren Umstände, unter denen der Arbeitnehmer seine ohnehin andere Tätigkeit zu verrichten hat. Dazu zählen etwa die zeitliche Lage der Arbeit, die Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen Hilfsmitteln und zudem Faktoren wie Lärm, Schmutz, Hitze, Kälte oder Nässe. Einzelne dieser Umstände müssen sich nicht nur überhaupt geändert haben. Ihre Änderung muss „erheblich“ sein - [BAG v. 23.6.2009 – 1 ABR 23/08](#).

Aufgabe des Arbeitgebers: Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, die Fähigkeiten und Kenntnisse des jeweiligen Arbeitnehmers bei der Auswahl der neuen Stelle zu berücksichtigen. Aufgaben, die nicht der Qualifikation des Angestellten entsprechen, die wesentlich schlechtere Arbeitsbedingungen mit sich bringen oder sogar zu Lohnkürzungen führen, kann der Arbeitnehmer ablehnen. Ein innerbetrieblicher Wechsel, beispielsweise von der Personalabteilung in die industrielle Produktion, ist somit gegen den Willen des betroffenen Mitarbeiters nahezu ausgeschlossen. Besteht der Arbeitgeber jedoch auf einer derartigen Versetzung, muss er eine Änderungskündigung aussprechen.

Rolle des Betriebsrates: In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten, ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Person der Beteiligten zu geben.

Er hat dem Betriebsrat unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen. Die Mitglieder des Betriebsrats sind verpflichtet, über die ihnen im Rahmen der personellen Maßnahmen bekanntgewordenen persönlichen Verhältnisse und Angelegenheiten der Arbeitnehmer Stillschweigen zu bewahren.

Schweigepflicht: Die Verschwiegenheitspflicht, auch Schweigepflicht ist die rechtliche Verpflichtung bestimmter Berufsgruppen, ihnen anvertraute Geheimnisse nicht an Dritte weiterzugeben. Verpflichtet sein können sowohl Privatpersonen wie auch Amtsträger des Staates. Dabei gilt der zur Verschwiegenheit Verpflichtete als Geheimnisträger, der zu Schützende als Geheimnisherr.



Die Schweigepflicht von Vorgesetzten: Allgemein gilt, Eine generelle Schweigepflicht für Vorgesetzte gibt es nicht. Allerdings sollte ein Vorgesetzter eine Vorbildfunktion übernehmen. Wird einem Vorgesetzten von einem Mitarbeiter ein Geheimnis anvertraut, sollte dieses auch beim Vorgesetzten bleiben.

Es sei denn: Der Vorgesetzte muss andere Personen hinzuziehen, um möglicherweise eine Straftat zu verhindern. Falsch wäre es hingegen, wenn ein Vorgesetzter das ihm anvertraute Geheimnis an dritte Personen - z.B. an andere Mitarbeiter - weitergibt nur um der erzählenden Person aus persönlichen Gründen zu schaden.

Tipps: Wenn ein Vorgesetzter ein anvertrautes Geheimnis ohne Einwilligung des Geheimnisherrn an dritte weitergibt - z.B. an andere Mitarbeiter - nur um diesen zu schaden, sollte der Geheimnisherr nach [§ 84 Betriebsverfassungsgesetz](#) Beschwerde beim Arbeitgeber einlegen. In dieser Beschwerde sollte der Geheimnisherr dem Vorgesetzten u.a. Störung des Betriebsfriedens vorwerfen. Durch das unmögliche Verhalten des Vorgesetzten ist dieser Grund ausreichend, um der Beschwerde seinen Halt zu verleihen. Der Arbeitgeber hat die Pflicht diese Beschwerde entgegen zu nehmen und bei gerechtfertigter Beschwerde entsprechende Maßnahmen einzuleiten.



Kündigungsschutzklage: Der Kündigungsschutz im Arbeitsrecht wird in Deutschland durch eine Kündigungsschutzklage beim zuständigen Arbeitsgericht verfolgt. Die Klage muss spätestens drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung erhoben werden, da die Kündigung sonst als wirksam gilt § 4, § 7 KSchG (materielle Präklusion). Das gilt auch im Fall einer Wiederholungskündigung. Eine nachträgliche Zulassung der Klage ist nur unter sehr engen Voraussetzungen möglich. Die Klage ist auf Feststellung des

Fortbestehens des Arbeitsverhältnisses in dem Zeitpunkt des Zuganges der Kündigung gerichtet. Die große Mehrzahl aller Kündigungsschutzprozesse enden durch Vergleich, bei dem einvernehmlich das Arbeitsverhältnis bei Zahlung einer Abfindung beendet wird. Die Wirksamkeit einer Kündigung wird unter allen rechtlichen Gesichtspunkten und insbesondere an den Vorgaben des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) vom Arbeitsgericht überprüft, soweit sich die klagende Partei auf rechtlich relevante Unwirksamkeitsgründe beruft. Das Gesetz spricht von der "sozialen Rechtfertigung" der Kündigung.

AfA – Agentur für Arbeit: Nicht mal einen Job auf dem Wochenmarkt!



Bremen: Uns sind Schicksale von Personen bekannt, die es negativ mit der Agentur für Arbeit in Bremen zu tun haben. Einen Fall verfolgen wir schon seit Jahren. In diesem geht es um Sandra – Name geändert -. Sandra ist 2011 im Alter von 48 Jahren von ihrem langjährigen Arbeitgeber mit Abfindung erfolgreich aus der Firma raus geklagt worden. Und damit fing schließlich für Sandra der Stress mit der Agentur für Arbeit an. Kaum hatte sie sich arbeitsuchend gemeldet, wurde sie von einer Sachbearbeiterin zur Agentur gebeten. Was folgte war ein Jahrelanges unter Druck setzen durch die Agentur für Arbeit. So musste Sandra diverse, sinnlose Kurse belegen und zahlreiche Bewerbungsschreiben – 4 Stück im Monat – nachweisen. Doch einen festen Job hat sie

bis heute nicht bekommen. Alle Arbeitgeber haben Sandras Bewerbungsschreiben bisher abgelehnt. Auch die diversen Kurse von der Agentur für Arbeit haben Sandra nicht weitergebracht. Egal was sie auch sonst unternimmt, die Arbeitgeber wollen ihr einfach keinen festen Job geben. Die Agentur für Arbeit bot Sandra derweil keinerlei positive Jobangebote an. Lediglich wurden ihr Aushilfsjobs, Minijobs oder befristete Kurzjobs von der Agentur für Arbeit zugewiesen. Im vergangenen Monat versuchte die Agentur für Arbeit dann, Sandra auf einem Wochenmarkt als Verkäuferin für Fleisch- und Wurstwaren unterzubringen. Der Verkaufswagen gehörte einem älteren Ehepaar. Als Sandra zum Vorstellungsgespräch ging, signalisierte das Ehepaar mündlich eine positive Zusage. Doch nur einen Tag später meldete sich die Frau per Telefon und sagte Sandra nun doch ab. Die Begründung war genauso lächerlich wie Dumm: "Man habe sich doch lieber für eine jüngere Kraft entschieden", hieß es lapidar. Und so muss man leider zu dem Ergebnis kommen: Egal wie sehr sich auch Langzeitarbeitslose um einen festen Arbeitsplatz bemühen, sie bekommen nur selten eine neue Chance sich wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wer selbst den Job auf einem Wochenmarkt nicht bekommt weil er dafür offensichtlich zu alt ist, der gibt früher oder später resignierend auf, echt traurig!

Erste Bilanz: Transfergesellschaft



Bremen: Wir müssen uns da noch mal drüber unterhalten: Der erste Eindruck ist meistens der richtige, doch der zweite Blick fördert es erst zu Tage. So jedenfalls muss man das wohl derzeit bei der Transfergesellschaft sehen. Während ein Paar Teilnehmer zufrieden sind, ist der Großteil sich inzwischen einig: „Irgendetwas stimmt mit der Transfergesellschaft nicht“! Wie den Teilnehmern gleich bei Eintritt gesagt wurde, arbeiten bei der Transfergesellschaft überwiegend nur Pädagogen und Psychologen? Und dieser Eindruck hat von vornherein bei den Teilnehmern Misstrauen gegenüber den Beschäftigten der Transfergesellschaft hervorgerufen. Wurde den Teilnehmern Anfangs noch Honig um den Bart geschmiert, hat

sich dies nun verändert. **Zunächst hieß es:** „Niemand drängt Sie zu irgendetwas. Sie können selbst entscheiden was Sie in der Transfergesellschaft machen und erreichen wollen“!

Nun sieht die Lage mittlerweile etwas anders aus. **Nun heißt es:** „Es liegt auch an Ihnen, ob Sie guten Willen zeigen“. Oder „Die Transfergesellschaft ist nicht dafür da, damit Sie hier nur zwischen geparkt werden“. Auch sonst versucht die Transfergesellschaft die Teilnehmer krampfhaft irgendwo in den Firmen unterzubringen ohne dies allerdings mit diesen vorab abzusprechen. Plötzlich bekommen Teilnehmer der Transfergesellschaft Anrufe von Arbeitgebern die anfragen wo man den bleibt, schließlich habe die Transfergesellschaft dies so mit ihnen vereinbart. Ja, aber die Transfergesellschaft hat das an die Teilnehmer dann nicht weitergegeben, also woher sollen diese wissen, dass solche Absprachen überhaupt getroffen wurden?! Wenn man genau auf den Unterton achtet, merkt man ganz schnell das die Transfergesellschaft indirekten und negativen Druck auf die Teilnehmer ausübt, so die Teilnehmer. Die Teilnehmer selbst sind sich derweil einig: „Die Transfergesellschaft weiß gar nicht was sie mit uns anfangen soll. Eher erweckt diese den Eindruck, dass man uns bloß mit wenig Aufwand irgendwie schnell beschäftigen will. Egal womit, Hauptsache beschäftigen“. So stellen die Teilnehmer an dieser Stelle fest: Die Transfergesellschaft ist nichts anderes als ein fauler Kompromiss zwischen ihrem ehemaligen Arbeitgeber, der Agentur für Arbeit und der Transfergesellschaft selbst!

Betriebsräte werden systematisch schikaniert!



Braunschweig: Obwohl die Politik die Rechte von Betriebsräten zunehmend stärkt, gibt es Firmen die dies offensichtlich nicht interessiert. Während die Geschäftsführung der Biosupermarktkette Alnatura in Bremen seit Jahren die Gründung eines weiteren Betriebsrates intern blockiert – obwohl das Landesarbeitsgericht in Bremen im vergangenen Jahr in einem Urteil zu Gunsten der Beschäftigten urteilte -, ist nun aktuell auch „Matratzen Concord“ in die negativ Schlagzeilen geraten. Europas größter Matratzenhändler will unbedingt die Gründung eines weiteren Betriebsrates verhindern. Derzeit gibt es nur einen Betriebsrat in Braunschweig. Schon im Juli 2016 hatte die Geschäftsführung des Unternehmens versucht, negativen Einfluss auf die Wahl in Braunschweig zu nehmen. So hatte man u.a. versucht kurzfristig den Anwärter auf das Amt als Betriebsratsmitglied einzuschüchtern, indem der Bezirksleiter zum Verkäufer degradiert und zudem in eine andere Filiale versetzt wurde. Doch dieser Versuch schlug fehl. Der Bezirksleiter wurde im Juli 2016 zum Vorsitzenden des Betriebsrats in Braunschweig gewählt. Während „Matratzen Concord“ alles daran setzt auch weiterhin die Gründung eines weiteren Betriebsrates im Unternehmen zu verhindern, kämpfen der Betriebsrat in Braunschweig und die Beschäftigten für ihr Recht!

Obwohl im Betriebsverfassungsgesetz die Bildung von Betriebsräten klar geregelt ist, scheinen Unternehmen dies bedingungslos zu missachten. Lieber ziehen diese langwierige Prozesse vor den Arbeitsgerichten vor, um so möglichst die Beschäftigten von ihren Vorhaben einen Betriebsrat zu gründen abzubringen. Gerade in solchen Fällen muss die Politik stärker in Verantwortung gezogen werden. Wenn Arbeitgeber schalten und walten können wie sie wollen, helfen geltende Gesetze auch nicht weiter!...

Schluss mit den Schikanen der Arbeitgeber gegenüber ihren Beschäftigten!

Fachkräfte von morgen



Die duale Ausbildung war jahrzehntelang eine Garantie für erfolgreiche Fachkräfte, doch leider hat diese über die Jahre erheblich gelitten. Durch schlechte Ausbildungsbedingungen sowie deren Anforderungen am Ausbildungsplatz werden viele Auszubildende stark belastet. So sind Überstunden keine Seltenheit oder Auszubildende üben regelmäßig Tätigkeiten aus die nicht im Zusammenhang mit ihrer Ausbildung stehen. Eine fachliche Anleitung durch den Ausbilder findet nur bedingt oder gar nicht statt. Auszubildende gaben an, dass Gefühl zu haben als billige Vollzeitarbeitskräfte eingesetzt zu werden, anstatt eine hochwertige Ausbildung zu absolvieren. Nur wenige Auszubildende können sich vorstellen nach der Ausbildung in diesem Beruf weiterzuarbeiten. Auch wird angezweifelt das ihr Arbeitgeber sie nach der Ausbildung übernimmt. Während Auszubildende zunehmend unzufriedener mit ihrer Ausbildung sind, klagt jeder dritte Betrieb an seine Ausbildungsplätze nicht mehr alle besetzen zu können. Wer über unbesetzte Ausbildungsplätze klagt, muss Anreize schaffen damit die Ausbildungsplätze qualitativ hochwertig sind und vor allem den Jungen Leuten eine Perspektive bietet. Betriebe die die angehenden Fachkräfte von morgen ausbilden, müssen diese fair behandeln und auch eine gute Ausbildung garantieren!

Wenn die Geier kreisen!



Bremen: Als die Geschäftsführung der Kelloggs Manufacturing GmbH & Co. KG im Oktober 2016 die Schließung des Standortes in der Überseestadt in Bremen bekannt gegeben hatte, tat der Bremer Senat noch völlig überrascht, so als ob er im Vorfeld von all dem nichts mitbekommen haben wollte. Nun ist ein heftiger Streit im Bremer Senat wegen der Nutzung des Kelloggs – Geländes entbrannt. Der Senator für Umwelt, Bau und Verkehr Dr. Joachim Lohse will sich bereits jetzt schon für die Nutzung des Geländes festlegen. Er will möglichst früh die Konditionen festmachen, unter dem die lukrative Fläche am Wasser genutzt werden soll. Wirtschaftssenator Martin Günthner hingegen kritisierte diese Pläne und verwies auf einen Alleingang Lohse. Dieser Alleingang widerspreche allen Absprachen die im Senat bisher getroffen worden waren. Und so kreisen schon die Geier über dem Kelloggs – Gelände, obwohl das Werk nach Unternehmensangaben schrittweise erst bis 2018 stillgelegt werden soll.

GHB will 600 Beschäftigte rausschmeißen



Bremen / Bremerhaven: Schon wieder Stellenabbau > Die GHB Bremen, Bremerhaven will sich von ihrer Abteilung Distribution trennen, sodass ca. 600 Beschäftigte davon betroffen sind. In der Bremischen Bürgerschaft tagte der Ausschuss für Personal und Arbeit des GHB, wo dieser über die komplette Schließung der Abteilung Distribution debattierte. Nach Angaben der BLG Logistikgruppe, sei die Distribution der GHB in wirtschaftliche Schieflage geraten. Die Bremer Politik sieht eine erhebliche Mitschuld bei der BLG. Diese verfolgt lediglich das Ziel, die Beschäftigten zunächst kostengünstig loszuwerden, um diese dann zu schlechteren Konditionen wieder einzustellen. Die Beschäftigten sollen in prekäre Arbeitsverhältnisse gedrängt werden, wobei die Logistikgruppe eine absichtliche Insolvenz in Kauf nimmt. Die Logistikgruppe weist jegliche Anschuldigungen zurück. Wir sind gespannt wie der Bremer Senat darauf reagiert, bei der Kellogg – Schließung wollte dieser im Vorfeld nichts von der bevorstehenden Schließung mitbekommen haben?!

Solo-Selbstständige



Oft handelt es sich bei Solo-Selbstständige um einen Ein-Mann-Betrieb, deren Equipment welches für die zu verrichtenden Arbeiten nötig wird in einen Sprinter – Kastenwagen – passt. Die Arbeiten die Solo-Selbstständige anbieten decken mittlerweile das ganze Spektrum auf dem Arbeitsmarkt ab. Ihre Aufträge erledigen sie nicht nur tagsüber, sondern sie sind vor allem auch abends und am Wochenende unterwegs. Für einen geringfügigen Stundenlohn – der

sich kaum rechnet – übernehmen Solo-Selbstständige sogar kleinere Aufträge die sich für die großen Fachbetriebe nicht lohnen. Für Verbraucher füllen die Solo-Selbstständigen oft die Lücke zwischen den Fachbetrieben aus, auch wenn die geleistete Arbeit nicht immer die Qualität aufweist. Seit 2004 ist es möglich in verschiedenen Berufen auch ohne Meisterbrief einen Betrieb zu gründen. Der Bund erhöhte damals die Förderung für Existenzgründer, sodass man sogar einen Ein-Mann-Betrieb gewerblich anmelden konnte. Der Anteil der Solo-Selbstständigen hat kontinuierlich zugenommen. Die Wachstumsphase seit 2004 ist dabei eng mit dem durch die Hartz-Gesetze eingeführten Existenzgründungszuschuss – auch "Ich-AG" genannt – zu begründen. Der Missbrauch war allerdings von vornherein vorprogrammiert, weil immer mehr Großbetriebe sich das Geschäftsmodell der Solo-Selbstständigen zu eigen gemacht haben und diese Ein-Mann-Betriebe zu geringen Löhnen und ohne ausreichende soziale Absicherung für sich arbeiten ließen und bis heute arbeiten lassen!

Gründungszuschuss



Der Gründungszuschuss ist eine staatliche Transferleistung zur Förderung einer Existenzgründung, die nach den §§ 93 f. Drittes Buch Sozialgesetzbuch von der deutschen Bundesagentur für Arbeit an Empfänger von Arbeitslosengeld gezahlt werden kann, die sich hauptberuflich selbständig machen und damit ihre Arbeitslosigkeit beenden. Der Gründungszuschuss fasst die bis 2006 gewährten Einzelmaßnahmen, nämlich das Überbrückungsgeld und den Existenzgründungszuschuss (Ich-AG), zu einem Förderinstrument zusammen. Seit Dezember 2011 ist der Gründungszuschuss bei Neuanträgen keine Pflichtleistung mehr, sondern nur noch eine Ermessensleistung. Dadurch werden im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit Einsparungen von jährlich mehr als 1 Mrd. € vorgenommen. Nach Angaben der Arbeitsagenturen scheitern etwa 20% bis 30% dieser Existenzgründungen. Neueren Statistiken zufolge meldeten sich 93,2% der Bezieher des Gründungszuschusses – zumindest in den ersten 6 Monaten nach Beginn der Förderung – nicht mehr arbeitslos. Die geförderte Existenzgründung

soll aus der Arbeitslosigkeit führen und langfristig eine ausreichende Erwerbsgrundlage schaffen. Das Existenzgründungskonzept muss deshalb tragfähig sein. Der Antragsteller muss u.a. die fachlichen und materiellen Voraussetzungen für die erfolgreiche Ausübung der selbständigen Tätigkeit durch eine Stellungnahme einer fachkundigen Stelle (zum Beispiel Industrie- und Handelskammer, Kreditinstitut) nachweisen.



Frankfurt: Der aktuelle Ver.di Tarifvertrag für die Bankenbranche macht es nun möglich. Ver.di hat sich mit der Deutschen Bank geeinigt, unter bestimmten Voraussetzungen Samstagsarbeit in den Beratungszentren zuzulassen. Diese Regelung ist zunächst probeweise bis Ende 2019 befristet. Die Beschäftigten können sich zwar aus wichtigen privaten Gründen von der Samstagsarbeit befreien lassen, befürchten jedoch erhebliche Diskussionen mit ihren Vorgesetzten deswegen. Zudem befürchten die Beschäftigten schon heute einen Dauerzustand von Samstagsarbeit auch über 2019 hinaus.

Die ersten Missbräuche! Seit dem 1. April 2017 gilt das überarbeitete Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.



Indem ist u.a. geregelt das Leiharbeiter nur noch für 18 Monate in einem Betrieb bleiben dürfen. Doch wie das nun mal so ist wurden mal wieder diverse Hintertüren für Arbeitgeber offen gelassen. So können z.B. die Tarifpartner sich durch einen Tarifvertrag auf eine längere Überlassung einigen. Nun hat mit der Metallindustrie die erste Branche diese Gelegenheit zu solch einer Ausnahme genutzt. Die IG Metall hat nun Zeitarbeit bis zu vier Jahre zugestimmt. Aber auch Leihfirmen versuchen die Neuregelungen zu umgehen. So schließen Verleihfirmen neuerdings immer mehr Beschäftigungsverträge mit den Leiharbeitern von nur noch 14 Monaten ab, danach werden diese erst mal vor

die Tür gesetzt. Das es so kommen wird war genauso zu erwarten. Immer wenn unsere Arbeitsministerin angeblich etwas positives für die arbeitende Bevölkerung tun will lässt sie automatisch diverse Hintertüren für die Arbeitgeber offen. Schon alleine diese Sonderregelung das Arbeitgeber und Gewerkschaften eine Höchstüberlassungsdauer von mehr als 18 Monate vereinbaren können ist Hochverrat an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Arbeitgeber sind hochmoderne Piraten, die es unkompliziert schaffen sich über geltende Gesetze hinwegzusetzen und diese einfach aushebeln. Das Gewerkschaften arbeitgeberfreundlich sind ist doch nichts neues, das hätte Frau Nahles im Vorfeld berücksichtigen müssen, deshalb war ein Missbrauch von vornherein vorprogrammiert !...



Damit du immer gut informiert bleibst, kannst du dir jetzt unsere aktuellen News auch als RSS Feed kostenfrei abonnieren!

RSS FEED: [Echnatons RSS Feed](#)