

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im dritten Quartal 2019 konnte unsere Gewerkschaft GÖD wieder besondere Erfolge verzeichnen, wie etwa einen hervorragenden Tarifabschluss für die Sicherheitswirtschaft im Freistaat Sachsen oder dem hervorragenden Wahlergebnis bei den Aufsichtsratswahlen im Konzern der Stadtwerke Bonn (SWB) usw.

In dieser Ausgabe unseres GÖD-aktuell berichten wir hierüber und über weitere Themen und Aktivitäten.

In der aktuell immer unvorhersehbarer werdenden Zeit, versuchen wir unseren Mitgliedern ein verlässlicher Partner zu sein und unseren Aufgaben nicht aus tagesaktuellen Erwägungen heraus, sondern auf lange Sicht gerecht zu werden. Hierbei können wir auf die Verlässlichkeit und das großartige Engagement unserer Kolleginnen und Kollegen in den Gliederungen und den Mandatsträgern in den Aufsichtsräten, Betriebs- und Personalratsgremien und in vielen weiteren Funktionen zählen.

Hierfür möchte ich mich ganz persönlich, aber auch im Namen des GÖD-Bundesvorstandes herzlich bedanken.



Raymund Kandler
Bundesvorsitzender

* * * *

Die christlichen Werte – Unser Fundament ist in Gefahr!

Ein Kommentar



Als christliche Gewerkschafter berufen wir uns auf die christlichen Werte, als Grundlage für unsere Arbeit. In der heutigen Zeit scheint es aber so, als ob diese Werte immer mehr verloren gehen würden. Von bestimmten Personen und politischen Parteien, welche gerne von der christlich-abendländischen Kultur sprechen, werden Dinge geäußert, die mit den christlichen Werten wenig gemein haben. Dies stellt eine erschreckende Entwicklung dar, und wird auch vor unserer Gewerkschaft nicht halt machen.



Impressum

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
und Dienstleistungen (GÖD)
Pelkovenstr. 51, 80992 München

Kontakt und Vertrieb:
GÖD-Hauptstadtbüro
Obentrautstr. 57, 10963 Berlin

Telefon: 030/ 21 02 17-33
Fax: 030/21 02 17-40
Mail: Info@goed-online.de
Internet: www.goed-online.de
ViSdP: Raymund Kandler
Redaktion: Raymund Kandler

Dies ist ein unentgeltlicher Informationsdienst
der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und
Dienstleistungen (GÖD)

Deshalb sollten wir innehalten und uns auf unser Fundament besinnen: Die christlichen Werte!

Eine allgemein anerkannte Definition von christlichen Werten gibt es nicht und kann es auch nicht geben. Jeder interpretiert sie für sich selbst und für sein Leben.

Grundlage aller dieser Vorstellungen aber kann nur das christliche Menschenbild sein, welches den Menschen als Ebenbild Gottes und Christus betrachtet. Als solches sollten ihm die göttlichen Tugenden Glaube, Liebe und Hoffnung innewohnen.

Hass und Hetze im Internet und in den sozialen Medien sind das Symptom einer Zeit, in der diese Tugenden immer mehr in den Hintergrund rücken. Die Menschen, die sich solcher Mittel bedienen, haben vergessen, dass alle Menschen vor Gott gleich sind. Jeder Mensch hat eine unveräußerliche Würde und das Recht sein Leben so zu gestalten, wie er es nach seinen Möglichkeiten und Fähigkeiten kann. Das erlaubt aber keinen falls die Würde anderer Menschen einzuschränken oder gar zu verleugnen.

Das Streben nach Recht und Gerechtigkeit zählt ebenfalls zu den grundlegenden Erwägungen christlicher Wertevorstellungen.

Ein wichtiger Aspekt des Strebens nach Recht und Gerechtigkeit ist aber auch, begangenes Unrecht nicht zu vergessen und daran zu erinnern, um eine Wiederholung zu verhindern und aus begangenen Fehlern zu lernen.

Konkret fällt einem hier der ungeheuerliche Zivilisationsbruch des Nationalsozialismus und der Shoah ein. In dieser Zeit wurden die christlichen Werte auf das schändlichste verraten. Menschen, die in unserer heutigen Zeit die gewachsene Erinnerungskultur schleifen oder gar völlig aus der Öffentlichkeit verbannen wollen, schließen sich diesem Verrat an. Gedenkstätten werden als „Denkmäler der Schande“ bezeichnet oder die Zeit gar selbst als „Vogelschiss in der Geschichte“.

Wir dürfen solchem Gedankengut in der Gesellschaft und in einer christlichen Gewerkschaft keinen Raum geben.

Auch der Umgang mit dem heute wieder aufkeimenden Antisemitismus des letzten Jahrhunderts ist ein Symptom der aufkommenden Geschichtsvergessenheit. Es wird übersehen, dass die heutigen Anzeichen und Bewegungen in unserer Gesellschaft denen der 20er und 30er Jahre sehr ähneln. Auch damals wurde durch Beschwichtigung und den Versuch andere als ideologische Ursachen für Übergriffe und Gewalttaten zu

finden nur das Gegenteil erreicht und die Entwicklungen wurden manifestiert und langsam gesellschaftlich akzeptiert. Dies darf heute nicht erneut geschehen. Einer solchen Rhetorik muss entschieden begegnet werden.

Der für Christen, wohl aber wichtigste und grundlegendste Wert ist die Barmherzigkeit. Barmherzigkeit bedeutet sich für fremde Not zu öffnen und in Not geratenen Menschen Hilfe zuteilwerden zu lassen. Die Aufnahme von Kriegsflüchtlingen und Verfolgten kann nur als ein Akt reiner Barmherzigkeit angesehen werden.

Nun erleben wir aber, dass Fremdenhass, Rassismus und die damit verbundene Dämonisierung aller bei uns Schutzsuchenden in unserer Gesellschaft überhandnimmt. Die zu vernehmenden Äußerungen sind erschreckend und zeichnen ein düsteres Bild der Entwicklung unserer Gesellschaft.



Ihr Partner am Arbeitsplatz

Die Barmherzigkeit findet auch ihren Niederschlag in der katholischen bzw. christlichen Soziallehre. Diese Soziallehre steht auf vier Pfeilern: Personalität, Subsidiarität, Solidarität und dem Gemeinwohlprinzip.

Ergebnis dieser Lehre ist, dass die Menschen als individuelle und selbstständige Personen, am Wohle der Gemeinschaft orientiert, ihr Leben soweit es Ihnen möglich ist, selbst gestalten können. Hierbei ist wichtig, dass erst wenn der Mensch selbst bei der Erfüllung seiner Aufgaben an persönliche Grenzen stößt, die nächst höhere Instanz eingreifen soll.

Bei all dem ist aber der Gedanke der Solidarität zwischen den Menschen in einer Gesellschaft ein sehr hohes Gut. Der Mensch kann nur in einer funktionierenden Gemeinschaft völlig prosperieren. In der aktuellen Zeit ist die Funktionsfähigkeit unserer Gesellschaft durch die rhetorische und auch tatsächliche Spaltung bedroht. Es ist eine Verrohung der Sprache zu beobachten. Wenn von Politikern zur Jagd auf andere Politiker aufgerufen wird oder wenn tatsächlich

Politiker, welche die christlichen Werte von Liebe und Barmherzigkeit offen leben, Opfer von Gewalttaten oder sogar ermordet werden, dann ist unsere Gesellschaft als Ganzes in Gefahr. Als christliche Gewerkschafter sollten wir jede Gelegenheit nutzen zu versuchen eine solche Entwicklung, wo auch immer wir sie sehen, aufzuhalten.

Nur so können wir unser Fundament, die christlichen Werte bewahren.

Es ist vielleicht nur eine Frage der Zeit bis sich dieses gesamte unchristliche Gedankengut auch in unserer Gewerkschaft Bahn bricht, wenn es uns nicht sogar schon erreicht hat! Wenn es das tut und Äußerungen in dieser Richtung offen zu Tage treten, dann hat die überwältigende Mehrheit an, auf dem Fundament der christlichen Werte stehenden, Mitgliedern die Pflicht solche Entwicklungen sofort im Keim zu ersticken. Ein Zögern und Abwägen wäre hier falsch.

Wir sollten allem was unsere Werte gefährdet, in der Gesellschaft und in der GÖD, wehrhaft die Stirn bieten. Liebe und Barmherzigkeit müssen wieder in den Mittelpunkt unseres Handelns treten.

Wir sollten uns bemühen, die christlichen Werte wieder bewusster zu leben.

Ansonsten, wenn wir es nicht schaffen unsere Gewerkschaft vor diesen Entwicklungen zu schützen und wir diesen Raum lassen, werden die christlichen Werte auch bei uns immer mehr in Vergessenheit geraten und nur noch als bloße Worthülse ohne Bedeutung übrigbleiben.

Fabian Nikl
Bezirksvorsitzender der GÖD Niederbayern
GÖD-Jugendbeauftragter

Informationen auf elektronischem Weg!

Liebe Kolleginnen und Kollegen, verehrte Leser,

Das GÖD-aktuell kann jederzeit über unsere Homepage www.goed-online.de aberufen werden und wird nur noch auf besondere Anforderung als Papierexemplar oder per e-Mail versandt.

Falls Sie Zusendung per Post oder e-Mail wünschen, bitten wir um Mitteilung.

Fachbereich Gesundheit: Gesundheitswesen der Zukunft – Mauern einreißen!

Mauern teilten nicht nur Deutschland sondern Mauern im System und in den Köpfen trennen auch eine sinnvolle Zusammenarbeit



im Gesundheitswesen. Gefühlt ewig währen schon die Diskussionen zwischen ambulanter und stationärer Versorgung. Die zur Verfügung stehenden Behandlungszeiten bei den niedergelassenen Ärzten sinken,

die Patientenzahlen und die Wartezeiten steigen. Viele Patienten nehmen deshalb die Klinikambulanzen für Beschwerden in Anspruch die eigentlich in die ambulante Versorgung der Haus- aber auch Fachärzte gehören. Weil sie evtl. keine Termine bekommen oder aber auch weil sie vermuten, dass die Wartezeiten geringer sind. Weil der ärztliche Bereitschaftsdienst überlaufen oder auch nicht genau jetzt, wenn man denkt ihn zu brauchen, verfügbar ist. Nachts, an Feiertagen und am Wochenende werden die Ambulanzen regelrecht „überschwemmt“. Oft mit Beschwerden die mehrere Tage alt sind. Man hat halt gerade jetzt Zeit. Die Kliniken, die natürlich das Personal nur für originäre Aufgaben vorhalten können, sind dann immer wieder für wirkliche Notfälle blockiert. Dazu kommen die doch deutlich höheren Kosten in Kliniken, die nicht gedeckt werden. Dies ist ein nicht unwesentlicher Faktor der die Kliniken belastet und die Defizite erhöht. Das Personal überlastet und unnötige weil nicht gerechtfertigte Überstunden produziert. Die Patienten, ob ambulant oder stationär werden mit der uns im Krankenhaus innewohnenden Sorgfalt behandelt. Ohne zu überlegen ob sie jetzt am richtigen Ort sind oder nicht. Weil wir der Meinung sind jeder dieser Patienten in seiner ganz persönlichen Ausnahmesituation braucht und verdient Hilfe. Aber auch das Gesundheitswesen braucht Hilfe.

Die niedergelassenen Ärzte bei den steigenden Patientenzahlen, bei der Suche nach Nachwuchs und Nachfolger für die Praxen. Der Nachwuchs bei der Vermeidung von Überforderung und zu vielen Arbeitsstunden. Denn viele nachkommende Ärzte sind weib-

lich und haben natürlich ganz andere Lebensplanungen als ihre überwiegend männlichen Vorgänger. Die neuen Ärzte und Ärztinnen sind nicht mehr bereit und in der Lage die Stundenzahlen zu leisten wie der gute alte, immer verfügbare und bis in die Nacht hinein erreichbare Hausarzt. Diese Situation zeigt sich indem immer mehr Patienten über hohe Wartezeiten und lange Terminzeiten klagen. Obwohl die Anzahl der Ärzte nach verschiedenen Statistiken annähernd gleich bleibt. Aber die Stunden der Verfügbarkeit sinken halt drastisch.

Es wird Zeit die Mauern einzureißen. Kliniken in enger Verzahnung mit den niedergelassenen Ärzten zu ermöglichen in der ambulanten Versorgung diese zu unterstützen. Natürlich mit der Gewissheit dies auch auskömmlich honoriert zu bekommen.

Politik, Kassen und die Ärztlichen Vereinigungen sind aufgefordert hier Mut zu zeigen und den Schritt in eine vernetzte, den Bürgern dienende Versorgung, zu gehen. Den Schritt in die Richtung zu gehen, die unser Gesundheitswesen für die Zukunft sichert. Den Patienten eine sektorenübergreifende Versorgung sichert und, ein waghalsiger Gedanke, unnötige bürokratische Hürden abbaut.

Josef Nikl
Fachbereich Gesundheit

Intensivpflege daheim Pro und Contra

Gesundheitsminister Spahn will Intensiv- oder Beatmungspatienten vor schlechter Betreuung schützen. Dazu ist angedacht die Intensivbetreuung und Beatmung zuhause nur noch in Ausnahmefällen zuzulassen. Künftig sollen diese Patienten in Heimen oder Beatmungs-WG's betreut werden. Was ist der Hintergrund? Zunächst die schlechte Betreuung durch kriminelle Pflegedienste die in verschiedenen Bundesländern bei der Abrechnung betrogen.

Dabei werden die vielen gut arbeitenden höchst engagierten Pflegedienste außer Acht gelassen die gute Arbeit, oft über die Pflicht hinaus leisten. Aufgrund einiger krimineller Machenschaften wird eine ganze Sparte diskreditiert und in ihrem Bestand ge-

fährdet. Zugunsten von WG's die bislang nicht der Heimaufsicht unterliegen.

Patienten werden gezwungen ihre gewohnte Umgebung zu verlassen und die Angehörigen werden gezwungen sie gehen zu lassen. Natürlich sind werden Patienten auch zuhause versorgt weil sich viele die Zuzahlung für ein Heim nicht leisten können. Deshalb ist die Senkung dieser Kosten sicher ein guter Ansatz und der Markt wird sich verändern. Dann kann jeder entscheiden ob er Betreuung zuhause oder in Heimen oder WG's bevorzugt. Die Kassen begrüßen diesen Weg weil ein Patient in einer WG nur ca. ein Viertel kostet.

Viele werden diesen Vorstoß positiv finden weil nur die wenigsten, die Betroffenen, wissen, dass viele der Patienten nicht nur komatös und fern jeder Empfindung zuhause liegen. Viele der Intensivpatienten wissen sehr wohl wo sie sind, im angestammten Umfeld, im Kreise ihrer Angehörigen. Ich denke man sollte die Patienten ihren Aufenthaltsort selbst bestimmen lassen.

Ich denke aber auch, dass weitere Punkte aus dem Reformpapier absolut sinnvoll sind und zur zügigen Umsetzung bestimmt.

- Angemessene Honorierung in Kliniken für eine längerfristige Entwöhnung vom Beatmungsgerät. Damit erreicht man eine deutliche Steigerung der Lebensqualität.
- Senkung der Eigenanteile in Heimen und WG'S, damit sich Patienten und Angehörige freier von finanziellen Aspekten entscheiden können wo gepflegt werden soll.
- Strikte Vorgaben für Beatmungs-WG's, die dann aber natürlich auch kontrolliert und eingefordert werden müssen.
- Richtlinien zur außerklinischen Intensivpflege und Qualitätsmerkmale, die überprüft und eingefordert werden müssen.
- Die Verpflichtung der Pflegeerbringer in diesen Bereichen zur engen Zusammenarbeit mit qualifizierten Fachärzten.

Und ich wünsche mir neue Punkte in dieser Neustrukturierung.

Das Recht auf Selbstbestimmung bei den zu Pflegenden. Frei von Einsparungsforderungen, frei von Beeinflussung durch große politisch einflussreiche stationäre Träger.

Und einfach Menschlichkeit und die Überlegung bei den Entscheidungsträgern, was sie wollen wie mit ihnen umgegangen werden soll.

Josef Nikl

* * * *

Bundesfachverband Bundeswehr:

Vorbereitung der Personalratswahlen im Mai 2020

Auf der Tagung Fachverband Bundeswehr am 5. September in Ahrweiler ging es insgesamt darum, dass der erweiterte Vorstand richtungsweisende Entscheidungen trifft mit wem und in welchem Personalratsgremium kandidiert wird.



Am Anfang der Sitzung wurde erstmal Christian Hermanowski auf den seit einem Jahr verkannten Posten des Stellvertreters und als Beamtensprecher einstimmig in den Vorstand gewählt.

Anschließend wurden aussichtsreiche Kandidaten für den Haupt- und die Bezirkspersonalräte wieder aufgestellt aber auch neue gewinnen können. Besondere Anstrengungen sind noch bei den Soldaten und Beamtenlisten erforderlich. Im Gegensatz zu einigen anderen Gewerkschaften ist die GÖD für alle drei Statusgruppen gleichermaßen zuständig. Wichtig ist jetzt aber noch weitere Mitglieder zu finden die sich in den verschiedenen Gremien engagieren wollen. Hierzu werden wir weiter Aufrufen und Werbung machen. Ende des Jahres sollten dann alle Listen komplett fertig sein.

Neben den Personen ging es auch um Inhalte des Wahlkampfes. Wofür steht die GÖD; speziell der Fachbereich Bundeswehr und was sind die Unterschiede zu den Mitbewerbern. Zum Beispiel das wir für alle drei Statusgruppen gleichermaßen da sind und Ihnen Rechtsschutz bieten sollten Probleme

im Dienst auftauchen. Das Ganze soll dann über Plakate und online an die Dienststellen gehen und auch auf Personalversammlungen verdeutlicht werden.

Insgesamt eine kontroverse aber auch sehr konstruktive Veranstaltung. Ein besonderer Dank gilt Rolf Zimmermann vom erweiterten Bundesvorstand der GÖD, der als Gast zum Gelingen dieser Jahrestagung mit beigetragen hat.

Bei Interesse für die Mitarbeit in den Gremien bitte eine E-Mail an: Hauptstadtbuero@goed-online.de

Gruppenbild

Von Links: Anke Vandre, Reinhol Kastl, Thekla Nannen, Rolf Zimmermann, Christian Hermanowski, Geerd Schmidt, Andreas Franke

Andreas Franke
Bundesfachverband Bundeswehr

Fürsorge Soldaten

Neues Gesetz seit 09.08.2019 in Kraft

Bundeswehr-Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetz

Die Bundesregierung hat einen weiteren Meilenstein für eine attraktivere Bundeswehr beschlossen.

Das Bundeswehr-Einsatzbereitschaftsstärkungsgesetz gilt rückwirkend ab 09.08.2019. Der Dienst für Soldatinnen und Soldaten soll mit den über 30 Änderungen an Gesetzen und Verordnungen attraktiver werden.

Folgende Einzelmaßnahmen sind u.a. geplant:

- Unteroffiziere können Berufssoldat werden
- Neue Berufsförderungsmaßnahmen für ausscheidende Zeitsoldaten
- Einsatzversorgung auch für einsatzgleiche Verpflichtungen

Eingruppierung der Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter im Arbeitnehmerstatus

Die Dienstposten der Sozialberaterinnen und Sozialbearbeiter, sowie Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter der BwDLZ, sollen angehoben werden.

Die Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter, die als Tarifbeschäftigte im Sozialdienst ar-

beiten, sind von den beabsichtigten Stellenhebungen nach A 12 nicht erfasst, weil nicht alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen des Sozialdienstes verbeamtet sind.

Die Eingruppierung erfolgt nach der Anlage 5 zu § 23 TVÜ Bund in der EG 9b und somit weit unterhalb der beabsichtigten Dotierungshöhe der verbeamteten Kolleginnen und Kollegen. Wohlwissend, dass Eingruppierungs- und Besoldungsrecht unterschiedliche Rechtsgrundlagen darstellen, und es eine Vielzahl von Abweichungen zwischen Besoldungshöhe und Entgelthöhen bei gleichen Tätigkeiten in der Bundeswehr gibt.

Der Hauptpersonalrat wird nunmehr die Beteiligung der Organisationsmaßnahme der Stellenhebungen gemäß § 78 BPersVG einfordern und dementsprechende Forderungen an das BMVg stellen.

Anke Vandre



Der schnelle klick:

www.goed-online.de

BwBekleidungsmanagement (BwBM)

Die BwBM befindet sich in einer Umstrukturierungs- und Neufindungsphase und der Bundesrechnungshof ein besonderes Auge auf diese Gesellschaft geworfen hat, müssen viele Wirtschaftlichkeitsuntersuchungen angestellt werden, um eine zukunftsfähige Geschäftsstrategie aufzustellen.

Ein umsetzungsreifes Ergebnis wird jedoch nicht vor 2022 erwartet und im Dezember 2020 endet der jetzige Leistungsvertrag. Von einer Verlängerung des Leistungsvertrages kann man ausgehen. Die Beteiligung von privaten Gesellschaftern zu Zeiten der LHBw haben keine positiven Erinnerungen zurückgelassen und eine Teilvergabe wäre in dem Zeitraum auch nicht zu verwirklichen.

Deswegen kann nur über eine befristete Bestellung bis zum 31.12.2020 verhandelt werden.

Anke Vandre

Tarifabschluss für die Sicherheitswirtschaft Sachsen für 2020 / 2022

Dresden/München/ Die Gewerkschaft GÖD und die Landesgruppe Sachsen des Arbeitgeberverbandes BDSW einigten sich auf Lohnsteigerungen für Beschäftigte und Auszubildende ab dem 1. Januar 2020. Darüber hinaus wird auch der Urlaub für langjährig Beschäftigte angehoben.

Für die einzelnen Lohngruppen wird es bei einer Laufzeit von drei Jahren Steigerungen zwischen 7,19 und 25,5 Prozent geben.

Ab Januar 2020 erhöht sich beispielsweise der Lohn für Sicherheitsmitarbeiter/innen in der untersten Lohngruppe um 5 % auf 10,50 Euro je Stunde. Bis Januar 2022 steigt der Stundenlohn auf 11,15 Euro an. Dies bedeutet für die Laufzeit eine Erhöhung von 11,5 %. Für Sicherheitskräfte im Einzelhandel, Shopguards sowie Mitarbeiter/innen im mobilen Streifendienst und Fahrgastkontrolleure im ÖPV wurde eine neue Entgeltgruppe mit einem um 19 % erhöhten Stundenlohn von 11,90 Euro eingeführt, der bis 2022 auf 12,55 € steigt. Dies bedeutet für diesen Bereich eine Erhöhung von um insgesamt 25,5 %.. Bei den Zuschlägen konnte erreicht werden, dass bei Mehrarbeit für jede über der 228. Stunde geleisteten Arbeit ein Mehrarbeitszuschlag gezahlt werden muss.

„Erklärtes Ziel war, die Nachtzuschläge anzuheben. Mit der Verdoppelung von 5 auf 10 Prozent ab 2021 konnten wir ein Etappenziel erreichen, welches sich sehen lassen kann“, erklärt der für Sachsen zuständige Tarifbeauftragte Manfred Loitsch.

Langjährig Beschäftigte bekommen nach 10 und nach 15 Jahren im Unternehmen jeweils 2 Urlaubstage mehr. Auch die Leistung von Wach- und Schichtführern wird künftig mit mehr Geld gewürdigt. Die Zulagen für Waffenträger sind im Tarifvertrag klarer geregelt, so dass die entsprechenden Ansprüche auch zur Auszahlung kommen können.

Auch die Auszubildenden partizipieren von dem Tarifabschluss mit einer Erhöhung von 19,25 bis 25 % über die gesamte Laufzeit.

Pro Ausbildungsjahr bekommen sie jeweils zum 1. Januar eine Erhöhung der Ausbildungsvergütung um 50,- Euro.

„Für die GÖD war es wichtig, zum einen die untersten Einkommen auf ein vernünftiges Maß zu bekommen, ohne Arbeitsplätze zu gefährden sowie bei Mehrarbeits- und Nachtzuschlag Verbesserungen zu erreichen“, so der Bundesvorsitzende und Verhandlungsführer der GÖD, Raymund Kandler. „Das ist uns mit diesem Abschluss eindrucksvoll gelungen“, so Kandler abschließend.

Dresden/München/ Oktober 2019

Regionalverband Südwest

GÖD Saarland beim Willi Graf Empfang

Am traditionellen Willi Graf Empfang in Saarbrücken nahmen der GÖD stellvertretende Regionalverbands- und GÖD Saar Landesvorsitzende Alfred Roth, sowie die GÖD Geschäftsführerin Nicole Lagaly teil. Der Empfang wird von den Diözesen Trier und Speyer ausgerichtet.

Traditionell wird dabei an den Saarbrücker Widerstandskämpfer Willi Graf erinnert.

Am Rande der Veranstaltung konnten die GÖD Vertreter mit dem Trierer Weihbischof Brahm ein interessantes Gespräch führen. So wird der Weihbischof in den nächsten Wochen mit dem evangelischen Vertreter, Herrn Hoffmann, die Geschäftsstelle der GÖD LV Saar besuchen und feierlich einweihen.

Im Gespräch konnte auch der Standpunkt zur geplanten Reform der katholischen Pfarreien darlegen.

Alfred Roth

Landesvorsitzender der GÖD Saarland gratuliert dem neuen Oberbürgermeister der Stadt Saarbrücken

Anlässlich einer Veranstaltung des Vity-Marketing Saarbrücken gratulierte der GÖD Landesvorsitzende Alfred Roth dem neu gewählten und seit dem 01.10.2019 im Amt befindlichen Oberbürgermeister der Stadt Saarbrücken, Uwe Conradt (CDU) herzlich zu seiner Wahl und wünschte ihm viel Erfolg

bei seiner Arbeit für die Landeshauptstadt Saarbrücken.

Alfred Roth vereinbarte mit Uwe Conradt ein Treffen in den kommenden Wochen. (Bericht dazu folgt)

Alfred Roth

HIL-GmbH wird nicht privatisiert

Verteidigungsministerin Kramp-Karrenbauer hat die Privatisierungspläne für die drei Werke der Heeresinstandsetzungslogistik gestoppt und beendet damit einen jahrelangen Streit.

Das Ministerium hatte unter von der Leyen ab Mai 2016 weit mehr als 20 Millionen Euro in Gutachten und Rechtsberatung investiert und das Vorhaben der Privatisierung der Werke mit großem Druck vorangetrieben. Die Ministerin und ihre damalige Rüstungsstaatssekretärin Katrin Suder, die von einer Unternehmensberatung kam, waren der Meinung, dass sich der Weiterbetrieb in Eigenregie nicht lohnt. Dies hatte bei den etwa 1000 Beschäftigten in den letzten 3 Jahren für große Verunsicherung gesorgt. Die Verteidigungsministerin hat nun das Schicksal des Unternehmens in die Hand genommen und entschieden, dass es im Besitz des Bundes bleibt. "Die soziale Verantwortung der öffentlichen Hand für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der HIL wird bewusst wahrgenommen", steht im Grundsatzpapier geschrieben. "Mit dem wertvollen Fachpersonal und dessen umfangreichen Erfahrungsschatz kann die Bundeswehr flexibel und selbständig geeignete Instandsetzungsmaßnahmen durchführen", heißt es heute unter Kramp-Karrenbauer.

Der Bund werde nun in die Werke investieren, um sie zukunftsfähig zu machen. Die Bundeswehr wächst wieder, somit gibt es auch für die Instandsetzer wieder mehr zu tun. Der Investitionsbedarf wird mit etwa 160 Millionen Euro angegeben.

Somit hat sich gezeigt, dass sich der Kampf der Arbeitnehmer und der Gewerkschaften, insbesondere der GÖD Saarland, gegen die Privatisierungspläne gelohnt hat.

Alfred Roth

IHK Saarland beruft GÖD Vertreter erneut in Ausschüsse

Die Kollegin Simone Blum (GÖD Geschäftsstelle) und der GÖD Landesvorsitzende Alfred Roth wurden erneut in die kaufmännischen Prüfungsausschüsse der IHK des Saarlandes für weitere 5 Jahre berufen. Diese wichtige und für Prüflinge bedeutende Aufgabe wird von Simone Blum bereits seit mehr als 10 Jahren und von Alfred Roth seit nunmehr 39 Jahren ausgeübt. So sehen beide ihre Aufgaben darin, nicht nur das Erlernte abzufragen, sondern den Prüflingen ihre Angst und Anspannung vor und in der Prüfung zu nehmen, damit diese entspannt ihr Wissen vor den Prüfungsausschüssen beweisen können. Die Prüfungsausschüsse der IHK des Saarlandes sind mit je einem Arbeitnehmer-, Arbeitgeber-, und Lehrervertreter besetzt. Auf diesem Weg wünscht die GÖD allen Prüflingen viel Erfolg bei ihren abzulegenden Prüfungen und beruflich für die Zukunft viel Erfolg.

Alfred Roth

* * * * *

Gewerkschaft GÖD in Bonn wieder erfolgreich: Wahlerfolge bei den Aufsichtsratswahlen der Stadtwerke Bonn GmbH und bei der Energie- und Wasserversorgung.

Alle fünf Jahre findet im Stadtwerken Bonn Konzern (SWB) die Aufsichtsratswahlen statt. Dies für den Konzern nach dem Mitbestimmungsgesetz und für die Gesellschaften im SWB Konzern - SWB Bus und Bahn und SWB Energie und Wasser- nach Drittelbeteiligungsgesetz.

Der Konzern- Aufsichtsrat der Stadtwerke Bonn ist mit 16 Mitgliedern besetzt. Acht Mitglieder werden von den Anteilseignern aus dem Rat der Stadt Bonn -bestellt und acht von der Belegschaft der Stadtwerke

gewählt. Zur Wahl der Arbeitnehmervertretung sind - fünf Beschäftigte aus dem Unternehmen, sowie ein leitender Angestellte und zwei Gewerkschaftsvertreter - zu wählen. Bei den SWB Sparten Verkehr sowie Energie- und Wasserversorgung, ist die Mitbestimmungsregelung nach Drittelbeteiligungsgesetz anzuwenden. In Anwendung der gesetzlichen Rahmenbedingungen bestehen die Aufsichtsräte somit zu zwei Dritteln aus Anteilseignern und zu einem Drittel aus Arbeitnehmervertretern.

Der GÖD Bezirksverband Bonn -Rhein/Sieg hat sich mit den Kandidatinnen und Kandidaten der Bewerberlisten intensiv auf die AR-Wahlen vorbereitet. Ziel war es eine größtmögliche Anzahl von GÖD- Betriebsräten in den Aufsichtsratsgremien zu platzieren. Bei der Arbeitnehmervertretung für den SWB-Konzern wurde eine Gemeinschaftsliste GÖD/Freie gebildet, die in Konkurrenz zur Ver.di Liste stand. Auf der Gewerkschaftsseite gab es Wahlvorschläge der Gewerkschaften Ver.di, Komba und der GÖD. Für den Gesamtkonzern waren insgesamt 2363 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wahlberechtigt. 1250 Beschäftigte haben an der Wahl teilgenommen. Die Liste der Arbeitnehmervertreter GÖD/Freie hat 464 Stimmen erhalten. Somit wurde unser GÖD-Vertreter Rolf Driller in den Aufsichtsrat der SWB-GmbH gewählt.

Bei der Wahl der Gewerkschaftsvertreter wurden 1202 gültige Stimmzettel abgegeben. Die Liste der GÖD erhielt 472-Liste Ver.di 513 und die Liste Komba 217 Stimmen. Trotz des starken Ver.di Organisationsgrades in der Sparte Verkehr (Bus- und Bahn) ging ein Gewerkschaftssitz an die GÖD und somit an den Vorsitzenden des Be-

zirksverbands Bonn-Rhein/Sieg.

Für die Aufsichtsratswahl der Energie- und Wasserversorgung (EnW GmbH) gab es eine Betriebsratsliste mit insgesamt 6 GÖD und 4 Ver.di Wahlbewerber/innen. Wahlberechtigt waren 544 Beschäftigte. 323 gültige Stimmen wurden abgegeben. Insgesamt wa-



ren auf der Arbeitnehmerseite 5 AR-Mitglieder zu wählen. Im Ergebnis gingen alle 5 Sitze an die GöD Vertreter der Betriebsratsliste. Ein herausragendes Ergebnis für die Kandidaten und Ersatzmitglieder der GöD die sich zur Wahl gestellt haben. Für den Aufsichtsrat der Energie -und Wasserversorgung im Stadtwerke Bonn Konzern wurden gewählt - Tobias Sterl /Frank Kurth (157 Stimmen), Rolf Driller/ Ralf Schmalenbach (144 Stimmen), Alexander Behr/ Antje Kühne (121 Stimmen), Thomas Trimborn/ Jan Oberscheid (112 Stimmen) und Michael Hahn/ Alexander Urfey (97 Stimmen).

Die Wahlergebnisse der Aufsichtsratswahlen haben unsere Erwartungen übertroffen. Die Strategie einer gemeinsamen Liste GöD/Freie für die Aufsichtsratswahlen im SWB- Konzern ist aufgegangen. Die erstmaligen Kandidatur der Komba für die Gewerkschaftssitze hat zu Veränderungen geführt, die für die GöD jedoch keine negativen Folgen hatte. Die Wahlerfolge in den Aufsichtsräten der EnW GmbH, wie auch in der SWB GmbH, stärkt uns als GöD in Bonn.

Im Sinne einer starken Arbeitnehmervertretung haben wir unsere Zielsetzungen erreicht. Alle haben konstruktiv mitgearbeitet und so diesen Erfolg ermöglicht.

Hinter diesen Erfolgen steckt viel Arbeit! Insbesondere den jeweiligen Wahlvorständen, die mit einer Vielzahl von GöD Mitgliedern besetzt war, gilt es einen besonderen Dank auszusprechen. Das gleiche gilt für die GöD-Vertrauensleute in den Betrieben. Diese haben sich an den Betriebsstandorten und in den Betrieben, gemeinsam mit den Bewerbern um die Aufsichtsratsmandate, um den Informationstransfer und die Werbemaßnahmen gekümmert.

Letztlich nicht zu vergessen -der DANK an unsere Wählerinnen und Wähler- die unsere GöD Mitglieder des Bezirksverbands Bonn-Rhein/Sieg als Interessenvertretung in die Aufsichtsräte gewählt haben. Die GöD Betriebs- und Aufsichtsräte werden sich auch in Zukunft für die Belange der Beschäftigten im gesamten Stadtwerke Bonn Konzern einsetzen.

Stefan Behr

Vorsitzender GöD-Bezirksverband Bonn-Rhein/Sieg

Aktuelles aus Rechtsprechung und Gesetzgebung

(bearbeitet von Ref. jur. Fabian Nikl)

BAG: Erneute Entscheidung zur sachgrundlosen Befristung bei Vorbeschäftigung

(vgl. Pressemitteilung des BAG Nr. 29/19 z. Ur. 7 AZR 452/17 v. 21.08.2019)



Die sachgrundlose Befristung bei vorangegangener Beschäftigung hat das Bundesarbeitsgericht erneut

beschäftigt. In der neuesten Entscheidung ging es um einen Arbeitnehmer, der 22 Jahre nach der Beendigung seines Arbeitsverhältnisses erneut bei demselben Arbeitgeber eingestellt wurde. Das Bundesarbeitsgericht kam hier zu der Entscheidung, dass das in § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG bestimmte Verbot der sachgrundlosen Befristung nach einer Vorbeschäftigung in diesem Fall nicht zur Anwendung kommt.

Die Befristung des Arbeitsvertrags ist ohne Sachgrund folglich wirksam. Laut BAG müsse § 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG gemäß dem vorangegangenen Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 6. Juni 2018 verfassungskonform ausgelegt werden. Der Anwendungsbereich könne eingeschränkt werden, soweit das Verbot der sachgrundlosen Befristung unzumutbar ist, weil eine Gefahr der Kettenbefristung in Ausnutzung der strukturellen Unterlegenheit der Beschäftigten nicht besteht und das Verbot der sachgrundlosen Befristung nicht erforderlich ist, um das unbefristete Arbeitsverhältnis als Regelbeschäftigungsform zu erhalten. Das Verbot der sachgrundlosen Befristung kann danach unter anderem dann unzumutbar sein, wenn eine Vorbeschäftigung sehr lange zurückliegt. Um einen solchen Fall handelt es sich vorliegend, da die Vorbeschäftigung bei der erneuten Einstellung 22 Jahre zurück lag. Besondere Umstände, die dennoch die Anwendung des in § 14 Abs. 2 Satz 2 bestimmten Verbots gebieten könnten, liegen nicht vor.

Novelle des Berufsbildungsgesetzes beschäftigt erstmals Bundestag und Bundesrat

Die Mitte des Jahres in den Bundestag eingebrachte Novelle des Berufsbildungsgesetzes (siehe Artikel in GÖD-aktuell Ausgabe Juni 2019) wurde in



© Deutscher Bundestag / Simone M. Neumann

der ersten Lesung im Deutschen Bundestag beraten. Kernpunkt der Debatte war, wie erwartet, die Mindest-

vergütung für Auszubildende. Bis auf FDP und AfD waren sich die Fraktionen darüber einig, dass die Einführung einer Mindestvergütung für Auszubildende notwendig ist. Streitpunkt war hier lediglich die Höhe und die Tariföffnungsklausel des neuen § 17 Abs. 4 BBiG.

Dies beschäftigte auch den Bundesrat bei der Abgabe der Stellungnahme nach Art. 76 Abs. 2 GG. Hier erklärte das Sozialministerium des Saarlandes, dass die Einführung einer Mindestvergütung nur Sinn mache, wenn diese auch tatsächlich uneingeschränkt gelte. Eine Tariföffnungsklausel zur Unterschreitung der Mindestvergütung könne dazu führen, dass Auszubildende zum Spielball in Tarifverhandlungen werden. Die Uneinigkeit unter den Ländern in dieser Frage, wird deutlich an der Tatsache, dass die Mindestvergütung in der Stellungnahme des Bundesrates mit keinem Wort erwähnt wird.

BAG: Erfolgreiche Klage auf Schadensersatz eines schwerbehinderten Beschäftigten wegen Ablehnung einer stufenweisen Wiedereingliederung

(vgl. Pressemitteilung des BAG Nr. 22/19 z. Urte. 8 AZR 530/17 v. 16.05.2019)

In dieser Entscheidung hat der 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts am 16.05.2019 entschieden, dass ein Arbeitgeber nicht verpflichtet war, den schwerbehinderten Kläger entsprechend den Vorgaben eines Wiedereingliederungsplans zu beschäftigen. Zwar kann der Arbeitgeber nach § 81 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX a.F. verpflichtet sein, an einer Maßnahme der stufenweisen Wiedereingliederung derart mitzuwirken, dass er den Beschäftigten entsprechend den Vorgaben des Wiedereingliederungsplans beschäftigt. Im vorliegenden Fall aber lagen besondere

Umstände vor, aufgrund derer die beklagte Stadt ihre Zustimmung zum Wiedereingliederungsplan verweigern durfte. Der als technischer Angestellter bei der beklagten Stadt beschäftigte Kläger war von August 2014 bis einschließlich 6. März 2016 arbeitsunfähig erkrankt. Eine im September 2015 stattgefundene betriebsärztliche Untersuchung befürwortete eine stufenweise Wiedereingliederung zur vorsichtigen Heranführung an die Arbeitsfähigkeit mit bestimmten Einschränkungen der Tätigkeit. Der behandelnde Arzt hingegen empfahl einen Wiedereingliederungsplan ohne Einschränkungen. Es bestand aufgrund der Beurteilung der Betriebsärztin die begründete Befürchtung, dass der Gesundheitszustand des Klägers eine Beschäftigung entsprechend diesen Wiedereingliederungsplan nicht zulassen würde. Die begründeten Zweifel an der Geeignetheit des Wiedereingliederungsplans ließen sich auch nicht bis zum vorgesehenen Beginn der Maßnahme ausräumen. Einem anschließend erneut vorgelegten Wiedereingliederungsplan nach erneuter Prüfung und nach weiteren Untersuchungen stimmte der Arbeitgeber zu.

Die vom Kläger auf Ersatz der Vergütung während der Zeit der Nichtbeschäftigung nach Ablehnung des Wiedereingliederungsplans gerichtete Klage wurde zunächst vom Arbeitsgericht abgewiesen. Vom Landesarbeitsgericht wurde der Klage stattgegeben. Die Revision der beklagten Stadt gegen das LAG-Urteil hatte vor dem 8. Senat des Bundesarbeitsgerichts Erfolg.

Bundesregierung beschließt Bürokratieentlastungsgesetz III

In ihrer Sitzung am 18. September hat die Bundesregierung das dritte Bürokratieentlastungsgesetz beschlossen. Unter anderem sieht es vor, dass künftig ein elektronisches Meldeverfahren die bisher übliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ersetzen soll. Künftig sollen die Krankenkassen den Arbeitgeber auf Abruf elektronisch über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit seines gesetzlich versicherten Arbeitnehmers informieren. Die bisher bei der Krankmeldung auftretenden tatsächlichen und rechtlichen Schwierigkeiten werden damit der Vergangenheit angehören.

BGH: DIN-Norm schafft Schutzpflicht von Wohnheimen für Menschen mit einer geistigen Behinderung* (vgl. Pressemitteilung Nr. 112/2019 des BGH v. 22.08.2019)

Am 22. August 2019 hat der III. Zivilsenat



des Bundesgerichtshofs entschieden, dass einer geistig behinderten Frau Schmerzensgeld und Schadensersatz wegen Verbrühungen zustehen.

Im April 2013 beabsichtigte die Klägerin, ein Bad zu nehmen und bat eine der Betreuerinnen des Heimes um eine entsprechende Erlaubnis. Diese wurde ihr, wie auch schon in der Vergangenheit, erteilt. Die Klägerin ließ daraufhin heißes Wasser in eine mobile, in der Dusche bereitgestellte Sitzbadewanne ein, wobei die Temperaturregelung über einen Einhebelmischer ohne Begrenzung der Heißwassertemperatur erfolgte. Anders als in früheren, problemlos verlaufenen, Fällen war das ausströmende Wasser so heiß, dass die Klägerin schwerste Verbrennungen an beiden Füßen und Unterschenkeln erlitt. Sie schrie lautstark, konnte sich aber nicht selbst aus der Situation befreien. Dies gelang erst, als ihr ein anderer Heimbewohner zu Hilfe eilte, das Wasser abließ und eine Pflegekraft herbeiholte.

Die Klägerin trug vor, dass es pflichtwidrig gewesen sei, sie ohne Aufsicht und insbesondere ohne Kontrolle der Wassertemperatur ein Bad nehmen zu lassen. Weiterhin trug sie vor, dass das austretende Wasser annähernd 100 °C heiß gewesen sein müsse. Aber selbst eine konstante Einstellung der Wassertemperatur auf "nur" 60 °C sei zu hoch.

Die Beklagte trug vor, dass das Wasser konstant auf 60°C gehalten werden müsste, um keimfrei zu bleiben.

Das Landgericht hatte in erster Instanz die Klage auf Zahlung eines Schmerzensgeldes von mindestens 50.000 € und einer monatlichen Rente von 300 €, sowie auf Feststellung der Ersatzpflicht der Beklagten für weitere materielle und immaterielle Schäden abgewiesen. Die Berufung der Klägerin hatte keinen Erfolg gehabt.

Der III. Zivilsenat des BGH hat der Revision der Klägerin gegen das Berufungsurteil

stattgegeben und die Sache zur neuen Verhandlung und Entscheidung an das Oberlandesgericht zurückverwiesen.

Der Heimbetreiber hat die Pflicht, unter Wahrung der Würde und des Selbstbestimmungsrechts der ihm anvertrauten Bewohner diese vor Gefahren zu schützen, die sie nicht beherrschen. Welchen konkreten Inhalt die Verpflichtung hat, einerseits die Menschenwürde und das Freiheitsrecht eines körperlich oder geistig beeinträchtigten Heimbewohner zu achten und andererseits sein Leben und seine körperliche Unversehrtheit zu schützen, kann nicht generell, sondern nur aufgrund einer Abwägung sämtliche Umstände des jeweiligen Einzelfalls entschieden werden.

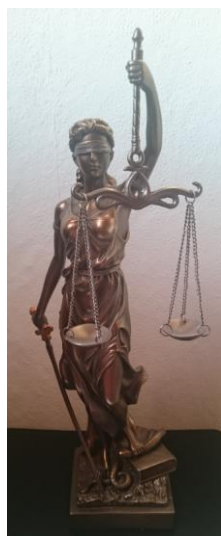
In diese Einzelfallabwägung können auch technische Regelungen wie insbesondere DIN-Normen einzubeziehen sein, die in Hinblick auf eine bestimmte Gefahrenlage bestehen. Zwar haben DIN-Normen als technische Regeln keine normative Geltung, aber da sie jedoch die widerlegliche Vermutung in sich tragen, den Stand der allgemein anerkannten Regeln der Technik wiederzugeben, sind sie zur Bestimmung des nach der Verkehrsauffassung gebotenen in besonderer Weise geeignet und können deshalb regelmäßig zur Feststellung von Inhalt und Umfang bestehender Verkehrssicherungspflichten herangezogen werden. Ein Heimbewohner, der dem Heimträger zum Schutz seiner körperlichen Unversehrtheit anvertraut ist, kann erwarten, dass der Heimträger ihn jedenfalls vor einer in einer DIN-Norm beschriebenen Gefahrenlage schützt, wenn er selbst aufgrund körperlicher oder geistiger Einschränkungen nicht in der Lage ist, die Gefahr eigenverantwortlich zu erkennen und angemessen auf sie zu reagieren. Um die daraus folgende Obhutspflicht zu erfüllen, muss der Heimträger, soweit dies mit einem vernünftigen finanziellen und personellen Aufwand möglich und für die Heimbewohner sowie das Pflege- und Betreuungspersonal zumutbar ist, nach seinem Ermessen entweder die Empfehlungen der DIN-Norm umsetzen oder aber die erforderliche Sicherheit gegenüber der dieser Norm zu Grunde liegenden Gefahr auf andere Weise gewährleisten, um Schäden der Heimbewohner zu vermeiden.

Dementsprechend war auch der Inhalt der seit Juni 2005 geltenden DIN EN 806-2 in den Blick zu nehmen. Nach Satz 1 der Nr. 9.3.2 sind Anlagen für erwärmtes Trinkwasser so zu gestalten, dass das Risiko von Verbrennungen gering ist. Entsprechend wird in Satz 2 ausgeführt, dass an den "Entnahmestellen mit besonderer Beachtung der Auslasstemperaturen" thermostatische Mischventile oder -batterien mit Begrenzung der oberen Temperatur eingesetzt werden sollten. Dabei wird in Satz 3 eine Temperatur von höchstens 43 °C empfohlen. Die nicht abschließende Aufzählung des Satz 2 enthält auch Krankenhäuser, Schulen und Seniorenheime.

Entgegen der Auffassung des Berufungsgerichts ist der dadurch vorgeordnete Schutz vor Verbrühungen im vorliegenden Fall nicht deshalb ohne Relevanz, weil die DIN EN 806-2 erst im Juni 2005 eingeführt wurde und primär die Neuplanung von Trinkwasserinstallationen regelt, ohne die Nachrüstung älterer technischer Anlagen explizit vorzusehen. Denn der DIN-Norm ist über ihren unmittelbaren Anwendungsbereich hinaus allgemeingültig zu entnehmen, dass bei Warmwasseranlagen das Risiko von Verbrennungen besteht, wenn die Auslauftemperatur mehr als 43 °C beträgt und deshalb in Einrichtungen mit einem besonders schutzbedürftigen Benutzerkreis spezielle Sicherheitsvorkehrungen zur Verminderung des Risikos von Verbrennungen erforderlich sind.

Auch die Argumentation der Beklagten die hohe Temperatur sei notwendig, um das Wasser keimfrei zu halten, konnte den Senat nicht überzeugen. Nach dessen Ansicht reicht es aus, wenn das Wasser einmal am Tag hoch erhitzt werde. Eine ständige Temperatur von mindestens 60°C in den Leitungen sei nicht notwendig.

Im neuen Verfahren wird das Berufungsgericht nun insbesondere Feststellungen dazu nachzuholen haben, ob der Vortrag der Klägerin zu den Auswirkungen ihrer Behinderung auf ihre Schutzbedürftigkeit zutrifft.



* Anmerkung zum Urteil des BGH v. 22.08.2019:

Dieses Urteil ist auf den ersten Blick kein arbeitsrechtliches Urteil. Ich habe dieses Urteil dennoch in diese Übersicht aufgenommen, da es juristisch und auch praktisch äußerst interessant ist. Die juristische Besonderheit liegt hier darin, dass der BGH eine technische Vorgabe, eine DIN-Norm, heranzieht, um eine vertragliche Schutzpflicht zu begründen und gleichzeitig in der Folge bei Nichteinhaltung einen Anspruch auf Schadensersatz.

Tatsächlich ist sehr interessant was dieses Urteil für die Praxis bedeutet. Heime, in denen solche Anlagen noch nicht installiert sind, sind nun gehalten dies nachzuholen.

Aus gewerkschaftlicher Sicht ist dieses Urteil interessant, da sich die Frage stellt wie die arbeitsrechtliche und haftungsrechtliche Verantwortlichkeit der Beschäftigten zu beurteilen ist, wenn der Träger die geforderte Einrichtung nicht installiert. Kann ein Arbeitnehmer abgemahnt oder gekündigt werden bei einem solchen Vorfall? Die Frage, ob der einzelne Beschäftigte haftbar gemacht werden kann, wenn er einen Patienten baden lässt, obwohl er weiß, dass der Arbeitgeber versäumt hat eine solche vom BGH geforderte Vorrichtung zu installieren, ist schwierig zu beantworten.

Meiner Ansicht nach müssen Arbeitnehmer und deren Vertreter auch zum eigenen Schutz auf die Einhaltung aller technischen Vorschriften hinwirken, auch um die Sicherheit für sich und die Bewohner zu gewährleisten.

Bundesregierung beschließt Mindestarbeitsbedingungen für Paketboten und führt eine Generalunternehmerhaftung ein

Mit dem am 18. September 2019 im Bundeskabinett beschlossenen Gesetzesentwurf will die Bundesregierung die Arbeitsbedingungen für Paketboten verbessern. Unter anderem sieht es vor, dass Generalunternehmer, insbesondere die großen Paketdienstleister, künftig verpflichtet sein sollen, Sozialabgaben für säumige Subunternehmer nach zu zahlen. Immer wieder komme es in

der Paketbranche zu Verstößen wie Schwarzarbeit oder Sozialleistungs- und Sozialversicherungsbetrug. Die mit dem Gesetzentwurf neu eingeführte Generalunternehmerhaftung stellt sicher, dass wer einen Auftrag annimmt und an einen Subunternehmer weiter vergibt, für die Sozialversicherungsbeiträge, die dieser abführen muss wie ein Bürge gesamtschuldnerisch haftet. Generalunternehmer können sich nur von der Haftung befreien, wenn sie von ihren Subunternehmern Unbedenklichkeitsbescheinigungen fordern, welche von den Krankenkassen und Berufsgenossenschaften ausgestellt werden. Darin enthalten ist der Nachweis, dass die Sozialbeiträge bisher ordnungsgemäß abgeführt wurden.

* * * *



Nachruf

Herbert Fontaine verstorben.

Mit Betroffenheit haben wir und langjährige Weggefährten des CGB und der GÖD erfahren, dass unser geschätzter Kollege Herbert Fontaine am Sonntag, den 18. August 2019 nach schwerer Krankheit im Alter von 68 Jahren verstorben ist.

Diplom- Ingenieur Herbert Fontaine war ein engagierter christlicher Gewerkschafter, der sich stets für die Belange der Arbeitnehmer sowie der christlichen Gewerkschaften eingesetzt hat.

Seit 1977 war Herbert Fontaine Mitglied der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst und Dienstleistungen (GÖD) und seit 1986 Landesvorsitzender der GÖD Saar. Diese Funktion hatte er bis 2017 inne und war danach bis zu seinem Tod als stellvertretender Landesvorsitzender tätig.

2004 wurde der GÖD Regionalverband Südwest gegründet. In der 15-jährigen Bestandszeit des Regionalverbandes war Herbert Fontaine dessen Vorsitzender und vertrat mit viel Engagement und Hingabe die Interessen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in Hessen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland.

Das große Engagement von Herbert Fontaine zeigt sich auch durch Übernahme vieler weiterer ehrenamtlicher Funktionen. So war er lange Jahre auch Vorsitzender und Obmann des Prüfungs- und Einigungsgremiums des GÖD Bundesverbandes und war stellvertretender Landesvorsitzender des CGB Saar. Im Rahmen seiner Tätigkeit für den CGB Saar war Herbert Fontaine auch viele Jahre Mitglied der Vertreterversammlung der Arbeitskammer des Saarlandes und wurde als ehrenamtlicher Richter an die saarländischen Arbeitsgerichte bis hin zum Landesarbeitsgericht berufen. Darüber hinaus war er u.a. auch Mitglied im Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion Saar-Lor-Lux-Rh/Pf. und der Wallonie (Belgien).

In seinem beruflichen Leben war Herbert Fontaine Architekt und zuletzt Amtsleiter der Bauaufsicht des Landkreises Saarlouis. Herbert Fontaine hat über viele Jahre die Interessen der Arbeitnehmer in verschiedenen Personalratsgremien bis hin zum Hauptpersonalrat des Innenministeriums vertreten

Darüber hinaus engagierte sich Herbert Fontaine auch politisch in der CDU und CDA Saar. Er gehörte seit 1984 dem Stadtrat seiner Heimatstadt Saarlouis an und war zuletzt als das dienstälteste Mitglied des Stadtrates bekannt. Des Weiteren übte er in den verschiedenen Aufsichtsgremien seiner Heimatstadt diverse Funktionen aus. Sein Einsatz und sein langjähriges Wirken wurden mit der Verleihung der „Freiherr-von-Stein-Medaille“ honoriert.

Herbert Fontaine hat über viele Jahrzehnte seines Lebens in vielen Funktionen auf Landes- und Bundesebene maßgeblich zum weiteren Ausbau der Christlichen Gewerkschaften und insbesondere auch des CGB und der GÖD im Saarland beigetragen.

Mit Herbert Fontaine verlieren wir einen engagierten, gradlinigen und hilfsbereiten Gewerkschaftskollegen und Freund.

Unser besonderes Mitgefühl gilt seiner Familie und wir wünschen seinen drei Söhnen und den weiteren Angehörigen Kraft und Gottes Segen in dieser schweren Zeit.

Wir werden Herbert Fontaine ein ehrendes Andenken bewahren !

Festakt zum 60-jährigen Jubiläum der Gründung des Christlichen Gewerkschaftsbunds Deutschlands

60 Jahre CGB – Der Freiheit und Vielfalt verpflichtet!



Der Christliche Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB) feiert in diesem Jahr sein 60-jähriges Bestehen nach dem Ende des zweiten Weltkriegs. Am 27. Juni 1959 wurde der Christliche Gewerkschaftsbund in Mainz offiziell wiedergegründet.

Die Wiedegründung des Christlichen Gewerkschaftsbundes wäre ohne die bereits viel früher erfolgte Wiedegründung christlicher Gewerkschaften im Saarland nicht möglich gewesen. Das Saarland – nach 1945 ein autonomes staatliches Gebilde unter französischer Verwaltung – ließ im Gegensatz zu den anderen Besatzungszonen von Anfang an die Gründung konkurrierender Richtungsgewerkschaften zu. Infolge dessen gründeten sich bereits im Jahr 1946 die ersten christlichen Gewerkschaften neu und etablierten sich bis heute als fester Bestandteil der Arbeitnehmervertretungen.

Um diese geschichtliche Entwicklung zu würdigen, beabsichtigt der CGB den 60sten Jahrestag der Wiedegründung des Christlichen Gewerkschaftsbundes mit einem Festakt in der Landesvertretung des Landes Rheinland-Pfalz in Berlin zu begehen. In der Tradition der historischen Entwicklung der christlichen Gewerkschaften ist es mehr als angemessen, den Festakt in der Landesvertretung zu begehen, in deren Bundesland die gewerkschaftliche Arbeit christlicher Gewerkschaften überhaupt erst möglich wurde.

* * * *

Der GÖD Mitgliedsbeitrag

Der monatliche Mitgliedsbeitrag* beträgt 0,5 des Bruttoeinkommens, mindestens aber für:

Vollzeitbeschäftigte 14,50 €

Teilzeitbeschäftigte 10,00 €

Geringfügig Beschäftigte,
Rentner, Pensionäre,
Azubis und Arbeitssuchende 6,00 €

Wir weisen darauf hin, dass sich das tägliche Streikgeld nach dem Beitrage richtet

* Entsprechend der geltenden Satzung und Ordnung

* * * *

GÖD-Mitgliederaktionen

über die GÖD-Eventplattform der "Ticket-sprinter GmbH" erhalten unsere Mitglieder bis zu 87 % Rabatt auf regionale Freizeitangebote und Events. Hier kann aus mehr als 3.000 exklusiven Angeboten ausgewählt werden,



Um jederzeit Zugriff auf alle Angebote zu erhalten, ist eine einmalige Registrierung mit der privaten Emailadresse und dem Zugangscode GÖD-EVENTS erforderlich unter:

www.goed-online.mitarbeiteraktionen.de

Viel Spaß mit der Eventplattform und den Angeboten !

* * * *



Vorteile für GÖD-Mitglieder

Im satzungsgemäßen Mitgliedsbeitrag der GÖD sind neben den gewerkschaftlichen Leistungen, wie **Vertretung und Beratung bei arbeits-, dienst- und sozialrechtlichen Streitigkeiten (Rechtsschutz), der Unterstützung bei gewerkschaftlich anerkannten Streiks, Aussperrungen und Maßregelungen** usw. auch Leistungen über externe Versicherungen enthalten, wie z.B.

Freizeitunfallversicherung für alle GÖD - Mitglieder

Diese umfasst bei Freizeitunfällen eine Todesfallleistung in Höhe von 6.135,00 € Invaliditätsleistungen bis zu 7.670,00 €, Krankenhaustagegeld und Krankenhaustagegeld- Plus in Höhe von jeweils 5,70 €, also insgesamt 11,40 € pro Tag und Krankenhaustagegeld Extra in Höhe von 1000,-- €.

Hierzu äußert sich Kollege H. B. aus M: "Die Freizeitunfallversicherung hat für meinen Freizeitunfall neben dem Krankenhausaufenthalt von 14 Tagen auch die REHA mit 35 Tagen anerkannt und mir über das Krankenhaustagegeld von 11,40 € pro Tag hinaus auch das Krankenhaustagegeld Extra in Höhe von 1.000,-- €, also insgesamt 1.399,00 € gezahlt." Der Kollege freut sich umso mehr, als seine private Unfallversicherung die REHA nicht für das Krankenhaustagegeld anerkannt hat. Eine Kollegin aus P. hat für einen Freizeitunfall Krankenhaustagegeld von 2.664,40 € und eine Teilinvaliditätsleistung von 2.301,00 € erhalten.

Daneben besteht für GÖD-Mitglieder eine KFZ-Regressversicherung.

Diese gewährt Versicherungsschutz für Personen- Sach- und Vermögensschäden bis zu 50.000,-- € für den Fall, dass der versicherte Fahrer aus Anlass von Schadenfällen bei Dienstfahrten im rechtlich möglichen Rahmen in Anspruch genommen wird.


Außerdem besteht ein Gruppenvertrag für Diensthaftpflicht- inkl. Dienstschlüsselversicherung für GÖD-Mitglieder im öffentlichen Dienst.

Die **Diensthaftpflichtversicherung** deckt für Personen- und Sachschäden pauschal bis zu 3.000.000,-- € ab und für Vermögensschäden bis zu 50.000,-- €.

Die **Dienstschlüsselversicherung** deckt Schäden bei Verlust von zu beruflichen oder dienstlichen Zwecken überlassenen Schlüsseln bis zu 50.000,-- € ab.

* * * *

GÖD-Jugendbeauftragter



„Mach mit und engagiere dich!“

Wir kümmern uns um jedes einzelne Mitglied!“

Liebes zukünftiges Mitglied,


Ich freue mich sehr über Dein Interesse an unserer Gewerkschaft. Es ist uns sehr wichtig, dass junge Menschen wie Du ihre eigene berufliche Zukunft, sowie die dazugehörigen Rahmenbedingungen selbst mitgestalten. Hierfür sind Dein Fachwissen, Deine Ideen und Dein Engagement wichtig. Wir wollen sicherstellen, dass mit Dir gemeinsam die notwendigen Schritte zur Schaffung einer gerechteren Arbeitswelt eingeleitet werden.

Wir bieten Dir eine hervorragende gewerkschaftliche Vertretung und ein gutes Netzwerk, in das Du Dich einbringen kannst.

Füll den Mitgliedsantrag aus und sende ihn uns zu.

Gerne stehe ich Dir dabei für Fragen unter jugendbeauftragter@goed-online.de zur Verfügung.

Ich freue mich von Dir zu hören!

Fabian NIKI
Bundesjugendbeauftragter der 

Weitere Informationen zu unserer Gewerkschaft findest Du auf: www.goed-online.de

Hier hilft man Ihnen weiter:

GÖD-Geschäftsstellen und Ansprechpartner

Bundesgeschäftsstelle

Pelkovenstraße 51, 80992 München
Tel. 089/532550, Fax 0 89 / 53 65 29
e-Mail: info@goed-online.de
Ansprechpartner: Raymund Kandler

Landesverband Bayern

Pelkovenstraße 51, 80992 München
Tel. 0 89 / 53 25 50
Fax 0 89 / 53 65 29
e-Mail: goed-bayern@t-online.de
Ansprechpartner: Josef Nikl

Landesverband Baden-Württemberg

Postfach 700151, 70571 Stuttgart
Tel. 07 11 / 90 72 26 52
e-Mail: info@goed-bw.de
Ansprechpartner: Wolfgang Feil

Regionalverband Südwest

(Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland)
Ursulinenstraße 63 a
66111 Saarbrücken
Tel. 06 81 / 9 27 28 30
Fax 06 81 / 9 27 28 33
e-Mail: cgb-saar@t-online.de
Ansprechpartner: Simone Blum

für das Saarland

Ansprechpartner: Alfred Roth

für Hessen

Ansprechpartner Achim Kriegsmann

für Rheinland-Pfalz

Ansprechpartner: Matthias Antoni

Landesverband Nordwest

Obentrautstraße 57, 10963 Berlin
Tel. 0 30 / 21 02 17-33
Fax 0 30 / 21 02 17-40
e-Mail: Hauptstadtbuero@goed-online.de
Ansprechpartner: Stefan Behr

Regionalverband Küste

(Schleswig-Holstein, Niedersachsen,
Mecklenburg-Vorpommern, Hamburg und
Bremen) Büro Hamburg:
Droopweg 31, 20537 Hamburg
Tel. 040 / 63 28 02 70
Fax 040 / 63 28 02 25
e-Mail: buerohamburg@goed-online.de
Ansprechpartner: Rolf Zimmermann

für Schleswig-Holstein

Ansprechpartner: Joachim Timm

für Niedersachsen und Bremen

Ansprechpartner: Rolf Zimmermann

für Mecklenburg Vorpommern

Ansprechpartnerin: Kathi Müller

Regionalverband Ost

(Berlin, Brandenburg, Sachsen-Anhalt,
Sachsen, Thüringen)
Hauptstadtbüro Berlin
Obentrautstraße 57, 10963 Berlin
Tel. 0 30 / 21 02 17-33
Fax 0 30 / 21 02 17-40
e-Mail: Hauptstadtbuero@goed-online.de
Ansprechpartner: Manfred Loitsch

GÖD-Hauptstadtbüro

Obentrautstraße 57, 10963 Berlin
Tel. 0 30 / 21 02 17-33
Fax 0 30 / 21 02 17-40
e-Mail: Hauptstadtbuero@goed-online.de
Ansprechpartner: Wolfgang Schneider



**Die qualifizierte
Alternative**