



Psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung	1
ver.di zur AVE Tarifverträge Einzelhandel	5
Mindestlohn	6

Arbeitsschutz und Mitbestimmung

Psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung

Gesundheit schützen, Sicherheit gewährleisten, Unfälle und Erkrankungen vermeiden - das will der betriebliche Arbeitsschutz.

Zunächst ist der Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen für den Arbeitsschutz zu treffen. Er hat die erforderlichen Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen, Berufskrankheiten und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren sowie für eine wirksame Erste Hilfe zu treffen.

Der Arbeitgeber ist der Adressat der staatlichen Arbeitsschutzvorschriften und der berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften. Er ist die verantwortliche Person für die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften.

Neben dem Arbeitgeber sind in der Regel weitere Personen für die Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsschutz verantwortlich. Dies sind insbesondere die gesetzlichen Vertreter des Arbeitgebers oder Personen, die

mit der Leitung des Unternehmens oder eines Betriebes beauftragt sind und denen entsprechende Aufgaben und Befugnisse übertragen wurden.

Darüber hinaus sind nach Gesetzen und Verordnungen weitere Personen in der Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes tätig. Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte nach dem Arbeitssicherheitsgesetz, Sicherheitsbeauftragte nach dem SGB VII oder Brandschutzbeauftragte in Einkaufszentren mit mehr als 2000 qm. Allerdings haben diese Personen keine Weisungsbefugnisse. Je nach Tätigkeitsfeld sind sie beratend, überwachend, kontrollierend, unterweisend oder berichtend tätig.

Die Aufsicht im Arbeitsschutz ist in Deutschland in einem dualen System organisiert.

Fortsetzung Seite 2

Was regelt das Arbeitsschutzgesetz? (Auszüge)

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben. ...

§ 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsor-



ganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;

5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;

6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigungsgruppen sind zu berücksichtigen;

7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;

8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

(1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

(2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch

1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes;

2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen;

3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit;

4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken;

5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten;

6. psychische Belastungen bei der Arbeit.

§ 6 Dokumentation

(1) Der Arbeitgeber muss über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten

(Fortsetzung von Seite 1)

Die Berufsgenossenschaft hat die Aufgaben, Unfallverhütungsvorschriften zu erlassen und zu überwachen, Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhüten, Leistungen zur Rehabilitation und bei Unfallfolgen zu erbringen und Unternehmen in Arbeitsschutzfragen zu beraten. In diesem Rahmen darf sie Betriebsstätten besichtigen, Auskünfte einholen, Proben entnehmen und Anordnungen bei „Gefahr im Verzug“ treffen.

Die Gewerbeaufsicht oder Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz überwachen die Einhaltung der Rechtsvorschriften. Sie können Betriebsstätten und Anlagen besichtigen und prüfen und mit anderen Einrichtungen zusammenarbeiten. Sie können Maßnahmen zur Durchführung der Rechtsvorschriften verfügen. Sie sind befugt, Ordnungswidrigkeiten zu ahnden und bei erheblichen Verstößen Anlagen still zu legen oder den Betrieb zu untersagen.

Alle ArbeitnehmerInnen sind verpflichtet, nach ihren Möglichkeiten und gemäß den Unterweisungen durch den Arbeitgeber für ihre eigene sowie für die Sicherheit und Gesundheit anderer Personen, die von ihren Handlungen betroffen sind, zu sorgen. Arbeitsmittel und persönliche Schutzausrüstungen sind deshalb immer bestimmungsgemäß zu verwenden. Beschäftigte haben gegenüber ihrem Arbeitgeber ein generelles Vorschlagsrecht zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes im Betrieb.

Den Betriebsräten weist das Betriebsverfassungsgesetz weitgehende Mitwirkungsrechte bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu. So haben sie die Einhaltung geltender Gesetze, Verordnungen

und Unfallverhütungsvorschriften zu überwachen und Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu fördern. Sie haben mit den für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden und Trägern der gesetzlichen Unfallversicherungen zusammenzuarbeiten. Bei „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“ besteht ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht.

Psychische Arbeitsbelastung in der Gefährdungsbeurteilung

Unsere Arbeitswelt verändert sich rasant. Schnelle Innovationszyklen, insbesondere in der Informationstechnologie, permanente Restrukturierungsprozesse und verdichtete Arbeitsprozesse gehören zu unserem Arbeitsalltag.

Arbeitsbedingte psychische Belastungen werden neben physischen, physikalischen, chemischen oder biologischen Einwirkungen immer deutlicher zum Problem für die Gestaltung gesunder Arbeitsplätze.

Im Handel standen lange überwiegend physische Belastungen, wie das Bewegen schwerer Lasten, langes Stehen oder einseitige Körperhaltungen im Fokus der Betrachtung.

Die Beschäftigung im Handel wird heute aber sehr oft durch andere Faktoren bestimmt und belastet.

Zu nennen sind da schwierige Kundenkontakte und traumatische Ereignisse wie Übergriffe, Ladendiebstahl oder Überfälle.

Zeitdruck, ungünstige Arbeitszeiten, jederzeitige und flexible Verfügbarkeit, kurzfristige





Einsatzplanungen, Bereitschaftszeiten statt geregelter Pausen gehören zu unserem Arbeitsalltag.

Ständig wechselnde oder gleichzeitig verlangte Anforderungen, also eine „Multitasking“-Fähigkeit wird als selbstverständlich angesehen.

Diese Bedingungen führen zu psychischen Belastungen und Beanspruchungen bei der Arbeit, die bei der Arbeitssicherheit und bei der Erstellung von Gefährdungsbeurteilungen nach dem Arbeitsschutzgesetz zu beachten sind. Doch **wie definieren wir „psychische Belastungen“ bei der Arbeit?** Hier hat die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) im August 2014 ein Positionspapier vorgelegt, welches diese Definition vornimmt. Darin heißt es:

„**Psychische Belastung** wird als die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse definiert, die in allen Bereichen des Lebens existieren und die von außen auf den Menschen einwirken und unmittelbare Auswirkungen auf die Psyche, das heißt die Wahrnehmung, das Denken, das Fühlen, das Erinnern und das Verhalten des Individuums haben können. Sie können im Arbeitskontext aus vier wesentlichen Kategorien resultieren: der Arbeitsaufgabe, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsumgebung und den sozialen Bedingungen am Arbeitsplatz.

Die unmittelbare Auswirkung dieser Belastung wird als psychische Beanspruchung bezeichnet. Sie ist auch abhängig von den jeweiligen überdauernden und augenblicklichen Leistungsvoraussetzungen des Menschen, einschließlich der individuellen Bewältigungsstrategien. Diese unmittelbare Reaktion kann sich in körperlichen und psychischen Veränderungen, wie zum Beispiel einer Erhöhung der Herzfrequenz oder des Blutdrucks, einer Modifikation des Konzentrationsniveaus oder der Gefühle zeigen.

Psychische Beanspruchung kann zu positiven, anregenden und negativen, beeinträchtigenden Effekten führen. **Positive Beanspruchungsfolgen** sind z.B. Übungseffekte, Anregungs- bzw. Aufwärmeeffekte, Lernen sowie Kompeten-

zentwicklung, die es ermöglichen, in einem Zustand angemessener psychischer und körperlicher Funktionsfähigkeit Anforderungen leichter zu bewältigen. **Negative Beanspruchungsfolgen** behindern die Anforderungsbewältigung, zeigen sich in spezifischen Folgen wie psychischer Ermüdung, Sättigung, Stress und Monotonie und können ihrerseits Belastungsfaktoren darstellen.

Kurz- und mittelfristige Beanspruchungsfolgen können langfristig Einfluss auf die Gesundheit, das Wohlbefinden des Individuums sowie seine Leistungsvoraussetzungen haben. Bei Versicherten können sich positive Effekte z. B. in Form höherer Leistungsmotivation und -fähigkeit sowie im subjektiven Wohlbefinden bei der Arbeit zeigen. Physische und psychische Erkrankungen mit möglichen Fehlzeiten sowie Einschränkungen im Arbeits- und Sozialverhalten können langfristige negative Beanspruchungsfolgen sein. Bei psychischen Erkrankungen ist zumeist von einer multikausalen Verursachung auszugehen. Nach derzeitigem Stand der Wissenschaft ist kein Konsens für eine evidenz (offenkundig)-basierte Ableitung von allgemeingültigen Grenzwerten arbeitsbedingter Belastung vorhanden.

In der Lesart des Arbeitsschutzgesetzes sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung auch die Arbeitsaufgabe, die Arbeitsorganisation, die Arbeitsumgebung und die sozialen Bedingungen am Arbeitsplatz zu beurteilen*. Diese Aspekte umfassen neben physischer auch vielfältige psychische Belastungsfaktoren. Im Rahmen der **Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen** werden somit eindeutig die betrieblichen Arbeitsbedingungen, nicht die individuelle Situation einzelner Mitarbeiter betrachtet. Es handelt sich somit um einen Ansatz der **Verhältnisprävention**.

Primärziel dieser betrieblichen Prävention ist eine optimale (menschengerecht) gestaltete Arbeit, die Beschäftigten ein Tätigsein ohne Fehlbeanspruchungsfolgen ermöglicht.“

*Was können diese Themenfelder beinhalten?

- **Arbeitsaufgabe.** Z. B. Aufgabenvollständigkeit, Handlungs- und Entscheidungsspielraum, Variabilität, Informationsmenge und -aufarbeitung, Verantwortung, Qualifikationsnutzung und -entwicklung, emotionale Inanspruchnahme...
- **Arbeitsorganisation.** Z. B. Arbeitszeitlänge, -grenzen, -lage und -verteilung, Arbeitsablaufgestaltung, Kooperation, formelle und informelle Kommunikationsaspekte, Aufgabendichte...
- **Arbeitsumgebung.** Z.B. Vorhandensein und Qualität bestimmter physikalischer, wie Lärm, chemischer, wie Gefahrstoffe, physischer, wie Arbeitsschwere, Faktoren, Arbeitsplatzgestaltung, Erkennungsbedingungen von Informationen, Eignung und Bedienbarkeit von Hard- und Software...
- **Soziale Beziehungen.** Z. B. formelle und informelle Beziehungsaspekte zu Vorgesetzten, KollegInnen und Kunden wie Kontaktmöglichkeiten, Konfliktkultur, soziale Unterstützung, Wertschätzung...
- **Neue Arbeitsformen.** Z. B. Mobilitäts- und Flexibilitätsanforderungen, formale Strukturen und Grenzen von Arbeitsverhältnissen, Kontinuität von Erwerbsbiographien...

(nach Positionspapier Psychische Belastung DGUV, August 2014)

Arbeits- und Gesundheitsschutz – Ein Thema für Betriebsräte!

Was sagt das Betriebsverfassungsgesetz?

§ 80 Allgemeine Aufgaben

Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. Darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden...
9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

§ 89 Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

(1) Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen...

§ 87 Mitbestimmungsrechte

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifvertragliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

...

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften...

Tipp: Gefährdungsbeurteilung

Bei der Erarbeitung einer Gefährdungsbeurteilung gibt es im Internet unter www.baua.de oder www.dguv.de nützliche Arbeitshilfen.

erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten.

(2) Unfälle in seinem Betrieb, bei denen ein Beschäftigter getötet oder so verletzt wird, dass er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeits- oder dienstunfähig wird, hat der Arbeitgeber zu erfassen.

§ 12 Unterweisung

Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden...

Kontrolle ohne Kontrolleure?

Zwischen 1997 und 2012 ist der Personalstand bei den Ämtern für Arbeitsschutz in Deutschland von 4399 auf 3007 gesunken. Am 14. Januar 2014 hat nun das Europäische Parlament wirksame Kontrollen am Arbeitsplatz als Strategie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der EU beschlossen. Es verlangt effektive Kontrollen und kritisiert den Personalabbau der Aufsicht in verschiedenen Staaten.

Entschließung der Tarifkoordinierungskonferenz

Für die Allgemeinverbindlichkeit aller Tarifverträge des Einzel- und Versandhandels bundesweit

Mit der durch die Arbeitgeber und ihre Verbände verursachten Beendigung der AVE der Tarifverträge im Einzel- und Versandhandel im Jahr 2000 wurde eine verhängnisvolle Spirale nach unten in Gang gesetzt. Während früher der Tarifvertrag Maßstab für Bezahlung und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten war, sind seitdem Verbandsflucht und/oder OT-Mitgliedschaft an der Tagesordnung. Die Personalkosten sind zu einem Wettbewerbsinstrument geworden – bis hin zu Dumpinglöhnen. In den letzten 14 Jahren haben sich viele Unternehmen mit der ausdrücklichen Absicht, die Standards bei Entlohnung und anderen Arbeitsbedingungen zu senken, durch Änderung der Unternehmensstruktur, durch Verbandsaustritt bzw. durch Verbandsmitgliedschaft ohne Tarifbindung der Bindung an die Tarifverträge entledigt. Unternehmen schaffen sich damit Wettbewerbsvorteile auf dem Rücken der Beschäftigten und finanzieren Verdrängungswettbewerb und Preiskampf über Kostensenkungen durch untertarifliche Bezahlung, längere Arbeitszeiten und schlechtere Arbeitsbedingungen. Ganze Unternehmenskonzepte sind heute fast ausschließlich auf Dumpinglöhnen und prekäre Beschäftigung aufgebaut.

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes wird zwar erheblich im Kampf gegen Dumpinglöhne und prekäre Beschäftigung helfen, reicht aber allein nicht aus.

Wir brauchen wieder die Allgemeinverbindlichkeit aller Tarifverträge des Einzel- und Versandhandels verbunden mit den gesetzlichen Sanktionsmöglichkeiten bei Nichtanwendung der Tarifverträge!

Der Gesetzgeber hat die Schaffung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen erleichtert. Die neuen gesetzlichen Voraussetzungen sind sowohl hinsichtlich der überwiegenden Bedeutung unsere Tarifverträge für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen im Einzelhandel als auch hinsichtlich der Folgewirkungen von wirtschaftlichen Fehlentwicklungen im Einzel- und Versandhandel gegeben.

Die Delegierten der Tarifkoordinierungskonferenz Einzel- und Versandhandel rufen alle Tarifkommissionen im Einzelhandel auf, in der bevorstehenden Tarifrunde dies zum öffentlichen Thema und einem Bestandteil unserer Forderungen zu machen.

Wir erwarten von den Arbeitgebern, ihren regionalen Verbänden und dem Bundesverband HDE, dass auch sie ihrer sozialpolitischen Verantwortung gerecht werden und endlich mit dafür Sorge tragen, dass prekäre

Beschäftigung im Einzel- und Versandhandel beendet und die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Einzel und Versandhandelsbeschäftigten durch die Allgemeinverbindlichkeit unserer Tarifverträge für alle Unternehmen des Einzel- und Versandhandels wieder wettbewerbsneutral gestellt werden.

Wir fordern die Tarifträgerverbände der Arbeitgeber im Einzelhandel auf, gemeinsam mit ver.di initiativ zu werden, um die AVE für die Tarifverträge des Einzel- und Versandhandels zu beantragen und durchzusetzen.

Kassel, 24.10.2014





Mindestlohn Es geht nicht nur um 8,50 €!

Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Rechtsstaat, so steht es im Grundgesetz. Dazu gehört, dass Menschen die arbeiten, von ihrem Lohn in diesem Land auch leben können sollen. Unsere gesellschaftliche Realität ist oft eine andere. Die Ausbeutung menschlicher Arbeitskraft scheint für viele Arbeitgeber eine Selbstverständlichkeit zu sein. Dumpinglöhne sind inzwischen für sie normal. Dass hier häufig sittenwidrige Löhne gezahlt werden, ist für sie nur dann ein Problem, wenn die Unternehmer dabei erwischt werden.

„Die Einführung des Mindestlohns verunsichert viele Unternehmen. Vor allem kleine und mittelständische Betriebe in strukturschwachen Regionen wissen oft nicht, wie sie die 8,50 € pro Stunde aufbringen sollen“, schreibt der Handelsverband Deutschland (HDE) in seiner Pressemitteilung vom 22.10.2014. Und dazu kommentiert der HDE:

„Dort wo ab dem 1. Januar Kontrolleure auftauchen, ist ein fairer und angemessener Umgang mit den Unternehmen gefordert. Der Zoll darf im Handel nicht wie auf den Baustellen üblich im Kampfdress und mit Pistole die Kunden verschrecken. Hier muss die Verhältnismäßigkeit gewahrt bleiben.“

Der Verband bewegt sich hier auf ganz dünnem Eis. Wen will der HDE eigentlich schützen? Arbeitgeber, die die Mindestbedingungen der Tarifverträge anerkennen, kommen nicht in solche Probleme. Wären die Tarifverträge im Handel weiter Allgemeinverbindlich, wie sie es bis zur Jahrtausendwende waren, könnte es den Missbrauch in der Branche gar nicht geben. Die Unternehmen, die Lohndumping und Sozialversicherungsbetrug begehen, trifft die staatliche Sanktion zu Recht.

Allerdings hat der HDE einen Punkt durchaus richtig erkannt.

Beim Mindestlohngesetz (MiLoG) geht es nicht nur um den Stundenlohn von 8,50 €, sondern auch um die

Arbeitszeitkontrolle, die der Zollverwaltung übertragen wurde (§ 14 MiLoG).

Dazu gehören auch die Bestimmungen des MiLoG im § 17, welcher besagt, wer geringfügig Beschäftigte (GfB's) beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese mindestens 2 Jahre aufzubewahren.

Oder die Bestimmungen des MiLoG in § 2, „Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen“.

Wir hoffen sehr, dass die Kontrollregelungen des Mindestlohngesetzes den Lohndumpfern und Sozialversicherungsbetrügern unter den Unternehmern deren asoziales Verhalten endgültig austreiben.

Wir hoffen auf eine Zollverwaltung, die personell so ausgestattet ist, dass sie effektive Kontrollen durchführen kann.

Wir hoffen, dass soziale Mindeststandards eingehalten und Verstöße sozial geächtet werden.

Wenn das Mindestlohngesetz hier einen Impuls gibt, hat es einen wichtigen Beitrag zum Erhalt unserer Grundrechte geleistet.



Impressum:

ver.di-Landesbezirk NRW,
Fachbereich Handel
Karlstraße 123-127, 40210 Düsseldorf
Redaktion: Folkert Küpers
Cartoon: Reinhard Alff

Produktion:

Setzkasten GmbH, Düsseldorf,
40489 Düsseldorf