

BÖLW aktuell



Themen: Patente auf Leben, Gentechnik, Fachhandelsbroschüre

Schon seit Längerem ist deutlich, worin das Hauptinteresse der großen Chemiefirmen, die dabei sind, sich Monopolstellungen im globalen Saatgutmarkt zu schaffen, an der Gentechnik liegt: mit ihrer Hilfe konstruierte Pflanzen kann man patentieren und damit den züchterischen Fortschritt für sich reservieren und die Landwirte in Abhängigkeit zwingen. Von der Öffentlichkeit nahezu unbemerkt blieb, dass auch „konventionell“ gezüchtete Pflanzen und Tiere aus demselben Beweggrund von den Konzernen ins Visier genommen werden. Ein Feuerwerk an Patentanträgen, bei denen auf dem Umweg über Gen Analyseverfahren o.ä., die Verfügung über Lebewesen errungen werden soll, ist dabei, die Abwehr in Stücke zu schießen, die das Biopatentrecht errichtet hat. Nachdem jahrelang die Mahnungen von Umweltgruppen ignoriert wurden, sehen jetzt auch Union, Bauernverband und kleine Züchter Handlungsbedarf. Der Bundestag hat sich aber vorderhand weggedrückt und die Bundesratsinitiative Hessens und Bayerns steckt

im Sand. Auch wir als Öko-Lebensmittelwirtschaft müssen dieses Thema ganz oben auf der Prioritätenliste halten, denn eine Verfügungsgewalt von Monsanto & Co über unsere Lebensmittel via Patente ist nicht weniger beängstigend, als deren Versuch, sich die Landwirtschaft durch Gentechnik untertan zu machen.

Felix Löwenstein
BÖLW aktuell 6/2009

Gentechnik

Im Rahmen der von Monsanto beantragten Neuzulassung von MON810 hat die Europäische Behörde für Lebensmittelsicherheit eine positive Risikobewertung vorgelegt. Präsentiert wurde das Behördenpapier zuerst von Monsanto. Die Firma forderte die Kommission auf, den Gen-Mais zügig zuzulassen. Ebenso wurde eine Risikobewertung für den Anbau des Gen-Mais NK603 vorgelegt. Die Risikoprüfungen erfolgten nach alten, bereits seit langem auch von den EU-Umweltministern als unzureichend kritisierten Kriterien. Der BÖLW fordert daher ein Zulassungs-

moratorium bis zur Reform der Zulassungsverfahren.

Die von BÖLW und Compact herausgegebene Studie „Lässt sich der Anbau von Gen-Mais MON810 in Deutschland verbieten?“ wurde vom Vorsitzenden der Zentralen Kommission für die Biologische Sicherheit (ZKBS) in einem Schreiben kritisiert, dass an Bundesministerin Aigner und die für Gentechnik zuständigen Länderbehörden ging. Im Mittelpunkt stand ein Gutachten der ZKBS von 2007, das verteidigt wurde. Es sieht keine negativen Auswirkungen von MON810. In der Antwort des BÖLW wird der Kritik fundiert widersprochen. Die Schreiben können bei roehrig@boelw.de angefordert werden.

Zur Reform der EFSA fordert der BÖLW gemeinsam mit den Verbänden des runden Tisches Gentechnik die Berücksichtigung von sozioökonomischen Kriterien bei der Prüfung von GVOs. Dazu haben wir einen detaillierten Kriterienkatalog erarbeitet, der nun in den

politischen Raum eingebracht werden soll.

Verbände und Unternehmen wurden am 29.06.09 von Ministerin Aigner eingeladen, um über die Nutzung der ohne Gentechnik-Kennzeichnung zu sprechen. Die Ministerin stellte aus diesem Anlass den grafischen Entwurf eines ohne Gentechnik Siegels vor, dass der Wirtschaft zur Verfügung gestellt werden soll. Fast alle beteiligten Verbände und Unternehmen begrüßten das Vorhaben und regten eine Verbraucherinformationskampagne zum neuen Siegel an. Es gibt eine breite Bereitschaft der Wirtschaft das neue Siegel zu nutzen. Die Vorzüge der ohne Gentechnik Kennzeichnung liegen darin, dass tierische Produkte, die ohne Gentechnik-Futtermittel erzeugt wurden, entsprechend ausgelobt werden können. Für den BÖLW nahm Thomas Dosch an dem Gespräch teil. Ein Papier zur Anwendung der ohne Gentechnik Regeln für Unternehmen, das auch mit Unterstützung des BÖLW entstand, kann in

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung

der Geschäftsstelle angefordert werden.

BÖLW aktuell 6/2009

Fachhandelsbroschüre: Grundlagen des Arbeitsrechtes, 41 Seiten

Rechte und Pflichten als Arbeitgeber

Autorinnen: Astrid Christofori, Monika Wrona, überarbeitet und aktualisiert von Sylvia Kranz

Aus dem Inhalt:

Die vorliegende Broschüre gibt einen Überblick über den Rechtsrahmen, in dem Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in sich bewegen. Sie gibt Antworten auf die Frage, wie aus Sicht des Gesetzgebers Rechte und Pflichten auf beide Seiten verteilt sind. Dabei wurden einzelne Eckpunkte ausgewählt, die im Arbeitsalltag die wichtigste Rolle spielen. Damit wird eine Richtschnur für korrektes Verhalten erstellt und Klarheit geschaffen, wo Unsicherheit herrscht. Wenn es zu Konflikten im Arbeitsverhältnis kommt, ist es wichtig, den rechtlichen Rahmen zu kennen, auf dessen Basis verhandelt werden kann. Dadurch kann sich mancher Gang zum Arbeitsgericht erspart werden.

Der rechtliche Rahmen im Arbeitsverhältnis:

Die Rechte und Pflichten von Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind in der Bundesrepublik Deutschland nicht in einem einheitlichen Gesetzbuch niedergelegt. Stattdessen entsteht durch eine Vielzahl einzelner Gesetze eine sehr unübersichtliche Situation. Wie all

diese Gesetze im Alltag anzuwenden sind, ist oft Auslegungssache. Im Streitfall müssen dann die Gerichte entscheiden. Zudem gibt es Bereiche, die nicht ausdrücklich durch ein Gesetz geregelt sind. In diesen Fällen dienen Urteile der Arbeitsgerichte als Rechtsgrundlage für ähnlich gelagerte Fälle (Richterrecht). In diesem Kapitel finden Sie einen Überblick über die Gesetze, die für alle Beschäftigungsverhältnisse, egal ob Vollzeit oder Teilzeit, gelten.

Beschäftigungsarten:

Es gibt grundsätzlich folgende Beschäftigungsarten: Vollzeit, Teilzeit, Minijob, Aushilfsarbeit/befristete Anstellung, zustimmungspflichtige Nebentätigkeiten. Arbeitszeiten, Sozialversicherungspflicht und Kündigungsfristen sind jeweils unterschiedlich geregelt.

Beginn des Beschäftigungsverhältnisses:

Grundsätzlich sind Beschäftigungsverhältnisse formfrei. Das heißt, sie sind ohne Vorliegen einer schriftlichen Vereinbarung, wirksam. Sobald ein Mitarbeiter in einem Betrieb Leistungen erbringt, ist der Arbeitgeber zur Gegenleistung verpflichtet. Um spätere Unstimmigkeiten von vorneherein auszuschließen, ist es jedoch sinnvoll, mit jedem Mitarbeiter einen möglichst genauen schriftlichen Vertrag zu schließen. Seit 1995 verpflichtet zudem das Nachweisgesetz (NachwG) den Arbeitgeber bei Neueinstellungen, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich zu fixieren. In diesem Gesetz ist festgelegt, welche Mindestinhalte

schriftlich festgehalten werden müssen. Damit und mit den Themen Tarifverträge und den Pflichten der beiden Vertragspartner, beschäftigt sich dieses Kapitel.

Laufendes Beschäftigungsverhältnis:

Der gesetzliche Rahmen für die Arbeitszeit ist das Arbeitszeitgesetz (ArbZG). Pausenregelung, maximale Arbeitsstunden während eines Tages, Ausnahmeregelungen in bestimmten Notfällen (§14 ArbZG), Dokumentationspflicht und deren Aufbewahrungszeit sind hier festgelegt und für alle Arbeitgeber verbindlich. Beispiele für eine Störung des Arbeitsverhältnisses, Gründe für eine Abmahnung und die Folgen werden hier ebenfalls behandelt.

Ende des Beschäftigungsverhältnisses:

Ein Arbeitsverhältnis kann auf mehrere Arten zu Ende gehen: durch Ablauf einer Befristung, durch einen Aufhebungsvertrag, durch Kündigung, durch ein Urteil des Arbeitsgerichts oder durch den Tod des Arbeitnehmers. Kündigungsfristen, ordentliche Kündigung, außerordentliche Kündigung (beispielhafte Gründe für eine solche), Änderungskündigung und die Gestaltung eines Aufhebungsvertrages sind die Themen in diesem Kapitel.

Am Ende der Broschüre finden Sie Vorlagen, wie Sie bestimmte Geschäftsprozesse (Mitarbeiter einstellen, Störung des Arbeitsverhältnisses, Trennung von Mitarbeitern, Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Betriebsordnung) erfolgreich gestalten können, ebenso wie einen Muster-Arbeitsvertrag (gemäß Nachweisgesetz).

Bundesverband Naturkost Naturwaren Einzelhandel e.V.

Am Römerturm 21 • 50667 Köln • Tel. 0221/139 756-22 • Fax. 0221/139 756-20

E-Mail: info@bnn-einzelhandel.de • www.bnn-einzelhandel.de

ViSdP: BNN-Einzelhandel. Vervielfältigung insgesamt oder in Teilen nur mit schriftlicher Genehmigung des Verbandes