

## Öffentlicher Dienst: Personal gesucht

Der DGB hat Daten des Statistischen Bundesamt zur Personalsituation in Ämtern, Behörden, Schulen, Kitas und Co. analysiert. Das Fazit des DGB-Personalreports 2020: Die Personalausstattung bleibt eine Großbaustelle im öffentlichen Dienst. Besonders im europäischen Vergleich fallen die mangelnden Investitionen in die BeamtInnen und Angestellten deutlich auf.

Die öffentliche Verwaltung, Gesundheitsämter, kommunale Entsorger, Kitas, Krankenhäuser und Co. – sie alle haben dazu beigetragen, dass Deutschland bisher gut durch die Krise gekommen ist. Die Corona-Pandemie zeigt, wie wichtig eine stabile öffentliche Infrastruktur für unsere Gesellschaft ist. Zugleich offenbart sie vielerorts die löchrige Personaldecke im öffentlichen Dienst, wie der *DGB Personalreport 2020* zeigt. In vielen Bereichen besteht Personalbedarf. Und es ist enorm schwer, gut qualifizierte Nachwuchskräfte zu finden.

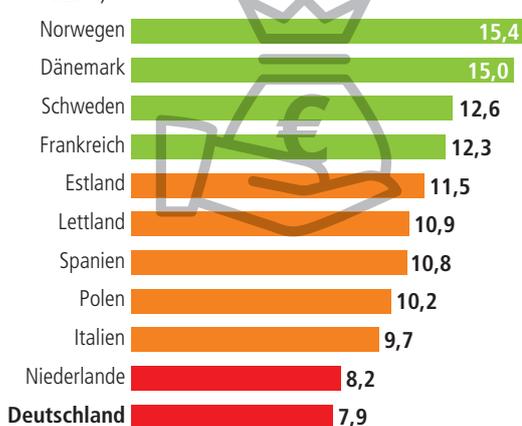
Die Personalausstattung bleibt eine Großbaustelle. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack kritisiert: „Das Leitbild des schlanken Staates hat sich in dieser Krise blamiert. In den letzten Monaten aufgehäufte Mehrarbeit und unzähligen Überstunden zeugen davon.“ Sie fordert: „Was jetzt folgen muss, ist die Neujustierung staatlicher Aufgaben, und dabei muss insbesondere die Personalausstattung Thema sein.“ Dabei gilt es nicht nur den bestehenden Mangel an Personal zu kompensieren, auch der anstehende Abgang von BeamtInnen und Angestellten in Pension oder die Rente ist riesig. So sind rund 27 Prozent der Beschäftigten im öffentlichen Dienst älter als 55 Jahre und werden in den nächsten 10 Jahren in den Ruhestand gehen.

Der öffentliche Dienst soll deshalb seiner Vorbildrolle endlich wieder gerecht werden. Die to-do-Liste ist aus Sicht des DGB lang: Es braucht zum Beispiel eine verpflichtende und vorausschauende Personalbedarfsplanung. Die skandalöse Befristungspraxis muss beendet werden. Wenn ältere KollegInnen in den Ruhestand gehen, soll der Wissensverlust durch „überlappende Stellenbesetzungen und strukturierte Übergabeverfahren“ begrenzt werden.

Ein Blick nach Europa zeigt: Gemessen an ihrer Wirtschaftsleistung geben die europäischen Nachbarn deutlich mehr Geld für ihren öffentlichen Dienst aus. Im Jahr 2019 haben die vier skandinavischen Länder Dänemark, Finnland, Norwegen und Schweden im Durchschnitt 13,8 Prozent ihres Bruttoinlandsprodukts fürs Personal investiert; Norwegen und Dänemark geben sogar 15 Prozent oder mehr aus. Die Personalausgaben in Deutschland beliefen sich 2019 lediglich auf 7,9 Prozent. Der DGB-Personalreport 2020: [www.dgb.de/-/vyt](http://www.dgb.de/-/vyt)

### Deutschland spart

Ausgaben für Personal des öffentlichen Dienstes in ausgewählten europäischen Ländern (Anteil am BIP in Prozent)



Quelle: DGB-Personalreport 2020

© DGB-einblick 11/2020 / CC BY 4.0

**Viele Länder geben mehr Geld für Personal im öffentlichen Dienst aus.**

### Investitionen für die Zukunft

Der DGB-Zukunftsdialog nimmt mit einem neuen Schwerpunkt den Kampf gegen die schwarze Null auf.

**SEITE 3**

### Kampf gegen Tech-Konzerne

Neue Kooperationen zwischen Internetbewegungen und klassischen Gewerkschaften ernten erste Erfolge, etwa bei der Videoplattform Youtube.

**SEITE 5**

### Arbeiterklasse im US-Wahlkampf

Die US-Gewerkschafterin Karen Nussbaum beschreibt, wie die demokratische Partei in den USA viele WählerInnen aus der Arbeiterklasse wieder für sich gewinnen könnte.

**SEITE 7**

## ÖFFENTLICHER DIENST

### Personalmangel



Quelle: DGB-Personalreport 2020

© DGB-einblick 11/2020 / CC BY 4.0



### EINBLICK IM INTERNET

Aktuelle News gibt es auf der einblick-Internetseite: [www.dgb.de/einblick](http://www.dgb.de/einblick)

**E-MAIL-NEWSLETTER**  
Anmeldung unter:  
[www.dgb.de/einblicknewsletter](http://www.dgb.de/einblicknewsletter)

## EWSA: PLATTFORM FÜR SOZIALEN DIALOG



Im Oktober hat die fünfjährige Amtsperiode des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses (EWSA) begonnen. Gemeinsam mit anderen GewerkschafterInnen vertreten der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann und Norbert Kluge, ehemaliger Gründungsdirektor des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung in der Hans-Böckler-Stiftung, die Interessen der ArbeitnehmerInnen.

Der EWSA hat rund 329 Mitglieder und setzt sich aus den drei Gruppen Arbeitgeber, Arbeitnehmer und andere Interessengruppen (darunter Verbraucherverbände) zusammen. Hoffmann und Kluge bilden

zusammen mit Holger Bartels (IG BAU), Christian Bäumler (CDA, ver.di), Dirk Bergrath (IGM), Dominika Biegon (DGB), Tanja Buzek (ver.di) und Peter Schmidt (NGG) das Team aus Deutschland in der zur Zeit 113-köpfigen Gruppe der ArbeitnehmerInnen aus allen EU-Mitgliedsstaaten.

Der EWSA versteht sich selbst als organisierte Stimme der Zivilgesellschaft. Bereits zu Beginn der Corona-Pandemie hatte die Arbeitnehmergruppe im EWSA von der EU-Kommission einen wirksamen Plan zur Erholung und Wiederherstellung von Wirtschaft und Gesellschaft gefordert. [www.dgb.de/-/vHL](http://www.dgb.de/-/vHL)

## THYSSENKRUPP: IG METALL FORDERT STAATLICHE BETEILIGUNG

IG Metall und Beschäftigte fordern eine staatliche Beteiligung an Thyssenkrupp Steel. Es gehe um die Zukunft von 27 000 Beschäftigten sowie um die Zukunft des Klimaschutzes und des Industriestandorts Deutschland. „Schaut man sich die Landschaft der Stahlunternehmen in Deutschland an, liegt eine Beteiligung des Landes NRW an Thyssenkrupp Steel auf der Hand“, betont Jürgen Kerner, Hauptkassierer der IG Metall und Aufsichtsratsmitglied bei der Thyssenkrupp AG. „Wir lehnen eine Übernahme aus dem Ausland nach wie vor ab. Um die vielfältigen Probleme zu lösen, braucht Thyssenkrupp Steel keinen neuen Eigentümer, sondern Kapital.“

Der Konzern sei nicht irgendein Unternehmen, sondern für den Industriestandort Deutschland systemrelevant und sichere die Existenz von zehntausenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Für eine sichere Zukunftsperspektive des Unternehmens und der Arbeitsplätze werde es ohne die Hilfe des Staates nicht gehen.

## DGB-RATGEBER ZUM INSOLVENZGELD

Der DGB erläutert in einem Online-Ratgeber alles zum Thema Insolvenzgeld. Der Hintergrund: Um in Not geratene Unternehmen zu schützen, wurde aufgrund der COVID-19-Pandemie die Insolvenzantragspflicht ausgesetzt. Für zahlungsunfähige Unternehmen ist diese Frist nun abgelaufen. Sie müssen einen Antrag auf Eröffnung eines Insolvenzverfahrens stellen, es drohen Lohnausfälle. Was können Beschäftigte in diesem Fall tun? Der DGB gibt Rat auf die wichtigsten Fragen. [www.dgb.de/-/vw8](http://www.dgb.de/-/vw8)



## DGB: GESETZLICHE MITWIRKUNG FÜR SENIOREN

Der DGB fordert eine digitale Infrastruktur für ältere Menschen. Angesichts der Corona-Krise dürfe es nicht sein, dass die Älteren zuhause abgestellt und vollkommen abgekoppelt werden, heißt es in einem Positionspapier. Der DGB fordert einen Digitalpakt für SeniorInnen mit einer ausreichenden Finanzierung.

Generell soll die Mitwirkung von Älteren bundesweit gesetzlich besser abgesichert werden. Entsprechende verbindliche Strukturen gibt es derzeit nur in einigen wenigen Bundesländern. „Wir fordern, die Mitwirkung von Seniorinnen und Senioren auf kommunaler, Landes- und auf Bundesebene gesetzlich zu verankern“, so DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel. Das Positionspapier: [www.dgb.de/-/vHD](http://www.dgb.de/-/vHD)



## FLEISCHINDUSTRIE: BESCHÄFTIGTE SCHÜTZEN

In einem Brief fordern DGB und NGG die Bundestagsabgeordneten von SPD und CDU/CSU auf, das Arbeitsschutzkontrollgesetz „ohne Aufweichungen und Verzögerungen zu beschließen“. Das Gesetz war von Arbeitsminister Hubertus Heil (SPD) initiiert worden, um den Missbrauch von Werkverträgen in der Fleischindustrie zu beenden. Vorgesehen sind u.a. mehr Kontrollen, höhere Bußgelder und branchenübergreifend Standards für die Unterkünfte in Schlachtbetrieben.

Die kranke Fleischwirtschaft zu reformieren, sei kein Anliegen von Partikularinteressen, betonen der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann und der Vorsitzende der NGG, Guido Zeitler. „Unser Selbstverständnis von einem sozialen Rechtsstaat muss uns dabei leiten.“ Die schlechten Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie seien durch die herrschende Corona-Pandemie lebensgefährlich für die Beschäftigten geworden.

**IMPRESSUM Herausgeber** Deutscher Gewerkschaftsbund **Anschrift** DGB-Bundesvorstand, Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Redaktion einblick/ Gegenblende, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Telefon: 030/240 60-615 oder 616, E-Mail: [einblick@dgb.de](mailto:einblick@dgb.de) **Presserechtlich verantwortlich** Timm Steinborn **Redaktion** Sebastian Henneke, Nina Martin **Redaktionelle Mitarbeit** Luis Ledesma, Robin Senpinar **Layout** zang.design **Infografik** Klaus Niesen **Druck und Vertrieb** DCM Druck Center Meckenheim GmbH **Abonnements** [abo-einblick@dgb.de](mailto:abo-einblick@dgb.de) **E-Mail-Newsletter** [www.dgb.de/einblicknewsletter](http://www.dgb.de/einblicknewsletter)  
Nachdruck frei für DGB und Mitgliedsgewerkschaften bei Quellenangabe und zwei Belegexemplaren. Alle anderen nur nach schriftlicher Genehmigung durch die Redaktion. Nachdruck von namentlich gezeichneten Artikeln nur nach Genehmigung durch Redaktion und AutorIn.

# Mit Investitionen Zukunft gestalten – Demokratie erhalten



Der DGB-Zukunftsdialog nimmt mit einem neuen Schwerpunkt den Kampf gegen die schwarze Null auf. Der Zukunftsdialog stellt die Frage: Was brauchen wir jetzt und nach der Krise für ein gutes Leben und gute Arbeit? Es sollte jedenfalls mehr investiert werden in Infrastruktur, eine proaktive Arbeitsmarktpolitik und in Bildung. Die demokratische Kultur muss gestärkt werden für mehr Zusammenhalt und gegen Angriffe von Rechts.

## INFOMATERIAL, AKTIONSIDEEN UND VORLAGEN

Auf der Webseite des Zukunftsdialogs finden Interessierte weitere Informationen: [www.redenwirueber.de](http://www.redenwirueber.de)

Aktuell geben zehn Faktenblätter aktuelle Hintergrundinformationen. Sie können bei Aktionen und für Diskussionen eingesetzt werden: [www.redenwirueber.de/mediathek](http://www.redenwirueber.de/mediathek)

Für DGB Haupt- und Ehrenamtliche gibt es Aktionsideen, Infomaterial, Vorlagen für Pressearbeit und Social Media und vieles mehr. Sie sind über den **Zukunftsdialog-Newsletter** erhältlich.

Das DGB Bildungswerk BUND e.V. bietet für DGB Haupt- und Ehrenamtliche vom 11. bis 12. Dezember 2020 eine **digitale Winterwerkstatt** zum vierten Schwerpunktthema an.



Die Corona-Krise zeigt die sozialen und wirtschaftlichen Schwachstellen unserer Gesellschaft auf: ein großer Niedriglohnsektor, ungleich verteilte Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern, fragile globale Liefer- und Wertschöpfungsketten – um nur einige zu nennen. Staatliche Soforthilfen für Unternehmen und Kurzarbeit für die Beschäftigten haben Pleitewellen und Massenarbeitslosigkeit vorerst abgewendet. Jetzt muss es darum gehen, Wege aus der Krise zu finden und aus ihr zu lernen. Der durch Klimaerwärmung, Digitalisierung, Globalisierung und demografische Entwicklung getriebene Wandel bleibt trotz Pandemie bestehen und könnte noch verstärkt werden.

Der Zukunftsdialog nimmt diese Themen auf die Agenda und wird mit dem vierten Schwerpunkt „Mit Investitionen Zukunft gestalten – Demokratie erhalten“ von November bis Anfang 2021 informieren, Debatten anstoßen, zuhören und Forderungen entwickeln und öffentlich machen. Im Mittelpunkt stehen diese Handlungsfelder:

## Strukturwandel gestalten

Die bestehende Wirtschaftsstruktur wird durch digitale Innovationen einschneidend verändert. Gleichzeitig muss sie nachhaltig umgebaut werden, um Klimaschutzziele einzuhalten. Der Strukturwandel erfasst zunehmend auch wirtschaftlich starke Branchen und Regionen. Das verunsichert

viele Menschen. Eine stärker präventiv wirkende Strukturpolitik ist notwendig. Diese muss auch regional wirken, denn die Polarisierung zwischen Stadt und Land nimmt zu.

## Investitionen stärken

Nur wenn jetzt klug und nachhaltig investiert wird, sind gute Arbeit und gutes Leben für alle in unserer Gesellschaft in Zukunft möglich. Ob es uns morgen gut geht, hängt an unseren Investitionen von heute. Bürgerinnen und Bürger spüren deutlich, wenn der Staat sich zurückzieht und die Infrastruktur bröckelt. Es muss mehr getan werden für gute Internetverbindungen, Gesundheitsversorgung, Schulen und Forschung, gut ausgebaute Verkehrswege, bezahlbare Energie und vieles mehr. Wichtig sind auch starke Kommunen. Sie bewältigen den größten Teil der Krise.

## Arbeitsmarktpolitik für den Wandel fit machen

Aktuell muss zunächst soziale Sicherheit in der Krise gewährleistet werden. Die Finanzen der Arbeitslosenversicherung müssen stabilisieren werden. Es braucht jetzt und zukünftig eine aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik, die den Wandel begleitet und sicherstellt, dass niemand zurückbleibt. Sie muss die unterschiedlichen

Erwerbs- und Lebenssituationen von Frauen und Männern berücksichtigen. Auch zukünftig muss es genügend Fachkräfte geben – sie sind Kern von wirtschaftlichem Erfolg.

## Bildungspolitik neu ausrichten

Damit der Wandel gestaltet werden kann ist eine gute Schulbildung, Ausbildung oder Studium zentral. Dafür braucht es wiederum gut aus- und weitergebildetes Personal an Kitas, Schulen, beruflichen Schulen, Hochschulen und in der Weiterbildung. Die Corona-Krise hat die Schwachstellen des deutschen Bildungssystem einmal mehr offen gelegt: Es ist mittelmäßig, sozial ungerecht und schlecht finanziert. Hier muss dringend gehandelt werden.

## Demokratische Kultur stärken

Wandel wird von vielen als Bedrohung wahrgenommen. Es zeigt sich deutlich, dass die Krise die Gesellschaft weiter spaltet. Rechte Ideologen und Verschwörungstheoretiker nutzen diese Zeit. Sie schüren Ängste und Zweifel am Staat und an den Medien. Der soziale Zusammenhalt muss jetzt gestärkt werden. Wir brauchen eine starke Zivilgesellschaft.

# Mit Rückenwind gegen Tech-

Gegen die großen Digitalkonzerne kommt man nicht an? Das ändert sich gerade. Neue Kooperationen zwischen Internetbewegungen und klassischen Gewerkschaften ernten erste Erfolge. Der Fall Youtube zeigt es.



Im digitalen Universum war es höchstens ein Blitzlicht. In der Videobranche allerdings hat es in diesem Sommer als Blitz eingeschlagen: Im Juli dieses Jahres beschlossen 21 Autorinnen bei der Spieleapp Lovestruck – hier geht es um die ideale Liebesromanze – zu streiken. Drei Wochen lang lieferten sie nichts, mit finanzieller Unterstützung ihrer Fans, die sie über ein Crowdfunding mobilisierten. Dann hatten sie ihr Ziel erreicht: Ihr Arbeitgeber, die Voltage Entertainment in den USA, gewährte eine durchschnittliche Lohnerhöhung von 78 Prozent. Es war der erste, und dann auch noch erfolgreiche Streik in der milliarden-schweren digitalen Spielebranche.

Digital Natives, die sich organisieren, sich mit Spenden aus dem Netz finanzieren, und sogar streiken. Fans, die mitmachen und erzürnte Mails an Unternehmen schreiben. Und Tech-Riesen, die sich Forderungen beugen – das ist neu. Es tut sich was in der digitalen Arbeitswelt. Und das auch, weil traditionell aufgestellte Gewerkschaften und Internetbewegungen nach jahrelangem skeptischen Beäugen miteinander kooperieren.

So war der Streik der Lovestruckerinnen in den USA keine unabhängige Einzelaktion, sondern das Produkt einer ungewöhnlichen Kooperation: Schon vor zwei Jahren hatten weltweit AutorInnen von Videospielen angefangen, gegen unsägliche Arbeitsbedingungen wie 100 Stunden in der

Woche zu protestieren. Sie gründeten dafür die Game Workers Union (GWU), beharrten aber darauf, dass sie keinesfalls eine klassische Gewerkschaft seien. Lange konnten traditionelle Gewerkschaften auch deswegen mit Internetbewegungen wie diesen wenig anfangen – bis sich die Kommunikationsgewerkschaft CWA in den USA Anfang 2020 entschied, eine Kampagne zu starten und die Spielwelt und Tech-Arbeiter endlich zu organisieren. „CODE“ nennen sie die Kampagne: „The campaign to organize digital employees“.

Der Streik bei Lovestruck zeigt, dass es funktioniert, der Erfolg sei ein „historischer Sieg“, titelten die CWA-GWU-Kooperation. Mit dabei war Emma Kinema, eine Initiatorin der Spiele-Gewerkschaft. Die Kooperation mit der CWA mit ihrer Erfahrung und Finanzen könne die Bewegung „auf das nächste Level tragen“, sagte sie der Los Angeles Times.

Alles nur in den USA möglich? Nein, auch in Deutschland gibt es seit kurzem eine ungewöhnliche und erfolgreiche Kooperation zwischen einer traditionellen Gewerkschaft und einer Internetbewegung: Die IG Metall und Youtube, der Videogigant mit seinen täglich 2 Milliarden NutzerInnen.

Auch hier stand am Anfang eine erzürnte Internetbewegung: 2017 erlebte Youtube nach mehreren antisemitischen und rassistischen Videos eine „Apokalypse“ – wichtige Werbekunden

sprangen ab, das Unternehmen musste millionenschwere Verluste hinnehmen. Daraufhin änderte Youtube ohne große Vorankündigung die Spielregeln für die „Creators“, die Schöpfer der Videofilme. Geld gab es nun nur noch, wenn sich mindestens 10 000 Menschen ein Video angesehen haben. Für die meisten der über 100 000 Youtuber, die kein oder wenig Geld mit ihren Filmen verdienen, war das wenig relevant – für andere zerstörte es allerdings ein etabliertes Geschäftsmodell, auf das sie sich verlassen hatten. Plötzlich fanden sich Videos nicht mehr wieder, wurden anders bewertet über Algorithmen und anders beworben – die Einnahmen der Youtuber brachen ein.

Ein erfolgreicher deutscher Youtuber, Jörg Sprave, wollte diese Behandlung nicht unwidersprochen hinnehmen, gründete 2019 die „Youtube Union“ und konfrontierte das Unternehmen mit Forderungen nach mehr Transparenz und Mitbestimmung. Innerhalb weniger Wochen versammelten sich 15 000 Menschen weltweit hinter ihm, Creators, aber auch Tausende Fans. Youtube akzeptierte daraufhin Gespräche und lenkte in wenigen Details ein. Aufrufe zu Streiks, zu denen die Bewegung ebenfalls aufrief, blieben dagegen weitgehend erfolglos.

Erst die Kooperation mit der IG Metall brachte Fahrt in die Bewegung. Im Juli 2019 gründete Sprave mit der Gewerkschaft gemein-

# Giganten

sam „Fairtube“. Eine klare Win-win-Situation für beide: „Die IG Metall hat die politischen Verbindungen, die Erfahrung und die Größe, um Youtube anzugreifen. Aber sie hatten keinen Zugang zur Youtube-Community, die kannten sie nur als Konsumenten“, sagt Jörg Sprave auf einer Videokonferenzreihe der Friedrich-Ebert-Stiftung zur „Trade Unions in Transformation 4.0“ Anfang Oktober, an der weltweit über 140 Menschen teilnahmen, von Argentinien über Bahrain bis Ruanda.

Die neue Kooperation zeigte schnell Erfolge, aber auch, dass es nicht einfach werden würde, einen Konzern wie Google unter Druck zu setzen. Google – dem Youtube gehört – erklärte sich zunächst zu Gesprächen bereit. Die IG Metall cancelte sie aber im letzten Moment, weil Google keine Youtuber wie Jörg Sprave als Gesprächspartner akzeptierte. Aber der Druck, von IG Metall wie Fans hielt an – und Youtube ließ mit sich reden. Mittlerweile sind die Algorithmen keine schwarze Box mehr, sondern werden erklärt, Änderungen werden angekündigt, es gibt konkrete Ansprech-

Youtuber trotz der Fragmentierung – jeder arbeitet ja meist für sich allein – organisierten und online Druck aufbauten; die Kooperation mit der IG Metall als erfahrener Gewerkschaft mit Ressourcen; und der gesellschaftliche Druck auf Youtube durch zahlreiche Fans. „Youtube ist immer auf der Suche nach den besten Talenten. Wenn die Leute denken, das ist nicht cool, dann gehen sie woanders hin. Deswegen achtet Youtube auf sein Image“, sagt Sprave.

Die Analyse dieser Rahmenbedingungen ist zentral, denn sie liefert Hinweise für Gewerkschaften, wie man gemeinsam mit Internetbewegungen die Arbeitsbedingungen bei Digitalkonzernen thematisieren kann. Niebler hat weitere Plattformen im Auge: „Twitch, Tiktok, Instagram, die sehen alle aus wie lustige Plattformen. Aber es sind Arbeitsplattformen, wo es dann eben auch um Arbeitsbedingungen geht.“

Vorteil für die Youtuber war, dass die IG Metall immerhin erste Erfahrungen damit hatte, was den digitalen Selbstständigen wichtig ist.

sitzende der IG Metall Christiane Benner, sei das Abschalten eines Accounts: „Einfach abknipsen geht auf keinen Fall, das ist doch wie eine direkte Kündigung ohne Warnung oder Abmahnung. Nur weil Crowdworker nicht bei der Plattform angestellt sind, heißt das ja nicht, dass sie kein Anrecht auf eine faire Behandlung haben“, sagte sie 2019 in einem Interview. Einen solchen Fall hat die Gewerkschaft vor Gericht gebracht.

Dabei erledigte ein Mann auf einer Crowdworkerseite – die den Code of conduct nicht unterschrieben hat – sogenannte Mikrojobs: er fotografierte im Auftrag der Plattform das Warenangebot in Tankstellen und auf Märkten und verdiente damit gut Geld – bis der Account abgeschaltet wurde. Er sei ein Angestellter der Firma, kritisierte der Crowdworker und zog mit Hilfe der IG Metall vor Gericht.

Mitte Dezember 2019 entschied das Landesarbeitsgericht in München, schon die zweite Instanz, allerdings dagegen: Der Kläger sei kein Angestellter, sondern selbstständig – er müsse



partner – und Youtube ist Mitglied bei der Facebook-Gruppe „the YouTubers Union“, wo sich Sprave und seine MitstreiterInnen organisieren. Und hinter den Kulissen wird weiter miteinander geredet. Für Sprave ist der nächste Schritt, die weltweit verstreuten UnterstützerInnen besser zu verbinden – mit der Gründung eines Vereins.

Dieser Erfolg hat das Interesse von Forschern geweckt, die die Frage analysieren, unter welchen Bedingungen Tech-Giganten welche Arbeitsbedingungen bereit sind zu diskutieren: Valentin Niebler und Annemarie Kern haben die im September eine Studie zu Youtube veröffentlicht. Sie nennen als wichtige Parameter für den Erfolg: Dass es einen Konflikt gab; dass sich die

Schon 2015 hatte sie in Zusammenarbeit mit dem Softwareentwickler testbirds eine erste Version einer freiwilligen Selbstverpflichtung herausgearbeitet, die Regeln für die Zusammenarbeit mit den Crowdworkern festhielt. Seit 2017 ist ein weiterentwickelter Code fertig, den immerhin zehn Plattformen unterzeichnet haben, darunter der Crowdsourcing Verband. Zu den Regeln, die man sich gegeben hat, gehört unter anderem die Bezahlung, wonach den Auftragnehmern „ein dem Wert der Arbeit faires und angemessenes Honorar“ bezahlt wird – und zwar rasch, ohne Verzögerung und mindestens einmal im Monat.

Was dagegen zum Beispiel nicht akzeptabel sei, so die für das Thema zuständige zweite Vor-

die Aufträge ja nicht annehmen. Das Urteil gilt als zentral, da noch nie ein Crowdworker zu dieser Frage geklagt hat, aber mittlerweile Tausende so Geld verdienen – Tendenz steigend. Weil die Frage nach dem Arbeitsverhältnis daher von substantieller Bedeutung ist, liess das Gericht eine Revision zu. Die nächste Instanz wartet bereits, Anfang Dezember findet die mündliche Verhandlung beim Bundesarbeitsgericht statt. Es könnte der nächste Blitzschlag sein.

Alle Links zu den Kooperationen wie Fairtube, der Analyse der Friedrich-Ebert-Stiftung und den Initiativen der IG Metall gibt es unter: [www.dgb.de/-/v60](http://www.dgb.de/-/v60)

## PODCAST: GEWERKSCHAFT FÜR DIE OHREN



Podcast sind in aller Ohren. Jede/r dritte VerbraucherIn (33 Prozent) hört zumindest ab und an Podcasts – also Video- oder Audiobeiträge, die über das Internet verfügbar sind und abonniert werden können. Das teilte der Digitalverband Bitkom im August mit. Auch im gewerkschaftlichen Umfeld erscheint mittlerweile eine Reihe spannender Podcasts. Allen voran steht der Gegenblende-Podcast. DGB-Redakteur Daniel Haufler spricht wöchentlich mit ExpertInnen und JournalistInnen über Wirtschaft, Demokratie und Gewerkschaften. Aktuell stehen vor allem die Folgen der Corona-Pandemie und die US-Wahl im Fokus.

Die EVG hat im Frühjahr diesen Jahres einen eigenen Podcast gestartet. „Durchsage – Der Podcast der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft“ heißt er und behandelt in 25 bis 30 Minuten viele Themen rund um die EVG. Im Mittelpunkt stehen gewerkschaftspolitische Themen. In den ersten sechs Folgen, die monatlich veröffentlicht werden, ging es unter anderem um die Tarifverhandlungen mit der Deutschen Bahn, Sicherheit am Arbeitsplatz oder um die Rolle des Ehrenamtes. Dabei sollen Mitglieder, sowohl mit als auch ohne Mandat, zu Wort kommen. Buntere Themen wie zum Beispiel zur Eisenbahngeschichte sollen folgen.

Sehr zu empfehlen ist zudem die Podcast-Reihe „Ich bin Antifaschist\*in“ des Arbeitsweltraudios, das von der DGB Region Nordwürttemberg produziert wird. In einer der aktuellen Folgen wird die junge Thüringer Punkrockband „Kornblumenblau“ interviewt. Die MusikerInnen berichten, wie sie mit ihrer Musik für Toleranz und Respekt eintreten.

Alle Links zu den Podcasts gibt es hier: [www.dgb.de/-/v6M](http://www.dgb.de/-/v6M)



### Ticker

#### Wasserwirtschaft: Verursacherprinzip durchsetzen



Im Rahmen des Nationalen Wasserdialogs, an dem ver.di beteiligt war, wurden gemeinsame Maßnahmen zum Schutz der Ressource Wasser erarbeitet. Nun geht es darum, dass der Gesetzgeber Konsequenzen aufstelle, die sich an die Verletzung von Schutzregeln knüpfen. „Wasserverschmutzung muss geahndet, die Vermeidung von Verschmutzung belohnt werden“, so Christoph Schmitz, ver.di-Bundesvorstandsmitglied.

#### Chemieindustrie: Weiterbildung stärken



Die IG BCE hat gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesarbeitsgeberverband Chemie ein Pilotprojekt zu Weiterbildungsförderung vereinbart. ArbeitnehmerInnen in der chemisch-pharmazeutischen Industrie sollen durch persönliche Beratung, finanzieller Förderung und digitale Angebote unterstützt werden. Ziel ist es, die 580 000 Beschäftigten in 1900 Unternehmen für den Strukturwandel zu rüsten.

#### Kritik an Umsetzung der Schulgipfel-Beschlüsse



Zwei Monate nach dem ersten Spitzengespräch bei Bundeskanzlerin Angela Merkel (CDU) zur schnelleren Digitalisierung der Schulen während der Coronapandemie vermisst die GEW erkennbare Fortschritte. So nutzen nach wie vor etwa 90 Prozent der Lehrkräfte ihre Privatgeräte für den digitalen Fernunterricht. Auch die ein Monat später beschlossene Förderung von Lehrkräfteweiterbildungen zeige keine Fortschritte.

#### Gewerkschaft als App



Über die IG Metall-App erhalten Mitglieder und Interessierte die neusten Informationen zu Corona-Krise, zu Tarifverhandlungen und eine Übersicht über die aktuellen Tarifentgelte. Unter anderem enthält die App auch einen Streikgeldrechner und Ratgeber zu Themen rund um die Arbeitswelt. Die App ist im App-Store für iPhone und im Playstore für Android erhältlich.

## KURZARBEIT IN CORONA-ZEITEN

Im Vergleich zur Finanzkrise im Jahr 2009 sind in Deutschland während der Corona-Pandemie mehr Frauen von Kurzarbeit betroffen. Während in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2009 Männer fast dreimal so häufig wie Frauen in Kurzarbeit waren. Das liegt in erster Linie daran, dass aktuell mehr Dienstleistungsbetriebe auf die staatliche Hilfe setzen. Zudem haben kleine Betriebe das Instrument häufiger als größere genutzt, um überhaupt durch die Krise zu kommen und Entlassungen zu vermeiden. Zu diesen Ergebnissen kommt die Hans-Böckler-Stiftung durch eine Befragung von 6000 Erwerbstätigen.

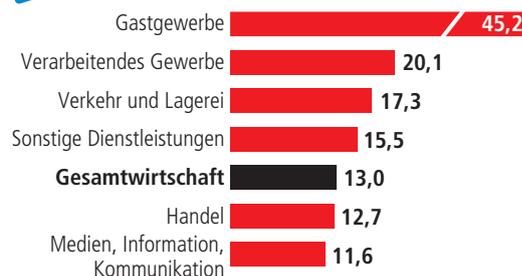
Was die Befragung auch zeigt: In Betrieben mit Tarifvertrag oder Betriebsrat wird das Kurzarbeitergeld fast doppelt so häufig aufgestockt wie in Betrieben, die nicht über Tarifbindung oder Mitbestimmung verfügen. Die Kurzarbeit im Gastgewerbe ist mit Abstand am häufigsten vorzufinden. Gut 45 Prozent der dort Beschäftigten befanden sich dort in Kurzarbeit, gefolgt von 20 Prozent in verarbeitenden Gewerbe und 17 Prozent im Verkehrs- und Logistikbereich.

**Vor allem Gastgewerbe haben Betriebe auf die Kurzarbeit gesetzt.**



### Gastgewerbe vorn

KurzarbeiterInnen-Quoten in ausgewählten Branchen (in Prozent)



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2020

© DGB-einblick 11/2020 / CC BY 4.0

# Die Arbeiterklasse im US-Wahlkampf

Studien zeigen, dass eine große Anzahl von WählerInnen der US-Arbeiterklasse für demokratische Politik zu begeistern wären, schreibt die Gewerkschafterin **Karen Nussbaum**. Allerdings gilt es für die US-Demokraten einiges zu beachten – egal wie die Wahl am 3. November ausgeht.

**W**eisse Männer aus der Arbeiterklasse gelten als der harte Kern von Donald Trumps Anhängerschaft. Studien zeigen jedoch, dass eine große Anzahl durchaus von den Demokraten zu überzeugen wären. Der Erfolg hängt entscheidend davon ab, ob Sachthemen im Vordergrund stehen oder Parteipolitik. Der Einschätzung von Working America, einer Mitgliedsorganisation des Gewerkschaftsdachverbands AFL-CIO, zufolge könnten 20 Millionen WählerInnen in vierzehn umkämpften Staaten davon überzeugt werden, ihre Meinung zu ändern oder überhaupt zur Wahl zu gehen.

Die Entscheidung dieser Menschen wird für die Wahl ausschlaggebend sein. Mit undogmatischen ArbeitnehmerInnen im Austausch zu stehen, bleibt aber auch nach der Wahl von

☞ Man muss über die Sorgen der ArbeitnehmerInnen sprechen, nicht über die große Politik und einzelne Politiker.

zentraler Bedeutung, will man einen geordneten Machtwechsel gewährleisten und demokratische Räume erhalten. Die politischen Institutionen der USA sind so stark gespalten wie seit dem Bürgerkrieg nicht mehr, und grundlegende demokratische Verfahrensweisen, einschließlich der friedlichen Machtübergabe, sind bedroht. Aber die amerikanische Bevölkerung ist weit weniger polarisiert, als wir vielleicht denken.

Sind die weißen WählerInnen aus der Arbeiterklasse überhaupt das Problem? Sie haben berechnete Vorbehalte gegen die Demokratische Partei, die sich in ihrer neoliberalen Politik mit den Interessen der Konzerne gemein gemacht hat. Im Laufe der Zeit fand eine Abwendung hin zu den Republikanern statt, hauptsächlich um den Demokraten einen Denkzettel zu verpassen. Trotz einer Unterstützung Trumps durch 60 Prozent der weißen ArbeitnehmerInnen im Jahr 2016 machten diese nur 30 Prozent seiner Stimmen aus.

Klassen- und Bildungsniveau sind weniger aussagekräftig als andere demografische Daten.

Religionszugehörigkeit und Waffenbesitz werden generell mit starken Werten wie der persönlichen Freiheit und dem Misstrauen gegenüber der Regierung assoziiert. Tatsächlich sind die größten BefürworterInnen von Trump tendenziell RepublikanerInnen, denen es vor allem um die freie Marktwirtschaft geht. Doch viele WählerInnen sind gar nicht auf eine klare Haltung festgelegt.

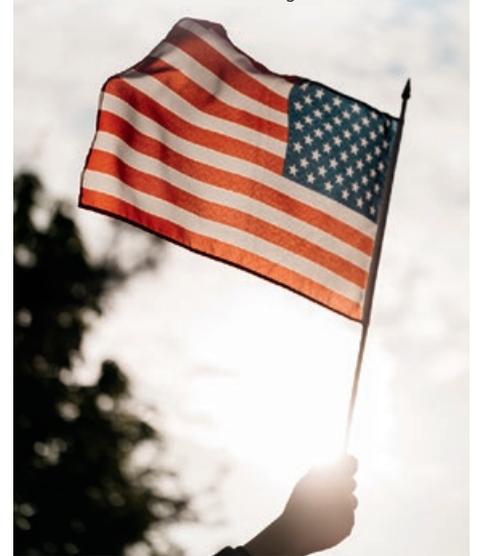
Das bestätigt auch mein persönlicher Eindruck. Für Working America habe ich Leute an der Haustür befragt. Einige Monate nach der Wahl 2016 waren wir in Columbus, Ohio, im industriellen Mittleren Westen, unterwegs und sprachen mit Menschen, die erst Obama gewählt hatten und dann zu Trump wechselten. Uns wurde gesagt, wir sollten den Leuten nicht erklären, dass sie im Unrecht seien – Trump sei entweder schlecht oder sie seien rassistisch – sondern mit etwas Neuem kommen, das sie nicht schon wussten. Die Rentnerin Gertrude ist ein gutes Beispiel. Sie war eine überzeugte Trump-Anhängerin und wollte nichts Schlechtes über ihn hören. Aber als wir ihr sagten, dass zu Trumps Politik auch die Abschaffung der öffentlichen Hilfe bei Heizungskosten gehörte, auf die sie angewiesen war, fiel sie aus allen Wolken. „Das ist nicht das, was er versprochen hat“, sagte sie.

Working America hat seine über die letzten 17 Jahre erhobenen Mitgliederdaten wissenschaftlich ausgewertet und festgestellt, dass 20 Millionen WählerInnen in den umkämpften Bundesstaaten davon überzeugt werden könnten, nicht nur für den demokratischen Kandidaten Joe Biden zu stimmen, sondern auch weitere DemokratInnen zu wählen. Es lassen sich besonders diejenigen gewinnen, die keinen College-Abschluss haben und kein Kabelfernsehen schauen – also WählerInnen mit niedrigem Informationsstand, die von der New York Times als nicht politisch polarisierte beschrieben wurden. Diese Menschen egal welcher Hautfarbe zu überzeugen, erfordert die gleiche Herangehensweise, die auch bei Gertrude Eindruck gemacht hat: Man muss über ihre Sorgen sprechen, nicht über die große Politik und einzelne Politiker. Man muss nach einem gemeinsamen Nenner bei sozialen Fragen suchen, wie zum Beispiel in der Gesundheitsversorgung.



**KAREN NUSSBAUM,**

70, ist Gründungsdirektorin von Working America, einer Organisation des AFL-CIO. Nussbaum ist Gewerkschafterin und war unter anderem von 1993 bis 1996 Direktorin des Frauenbüros der Vereinigten Staaten.



Der Rückgang der Mitgliedszahlen bei Gewerkschaften in den letzten 50 Jahren hat die Mittelschicht ausgehöhlt. Das hat auch dazu geführt, dass viele demokratische Institutionen, Stützpfiler der Zivilgesellschaft, nach und nach verschwunden sind. Gewerkschaften sind ein Ort, an dem Menschen demokratische Erfahrungen machen können. Das Vakuum in eben diesem Bereich hat der politischen Rechten einen Nährboden bereitet.

Wer diese Wahl gewinnen will, muss die unentschiedenen oder entmutigten WählerInnen erreichen. Aber diese unbeständigen WählerInnen in der Mitte sind auch entscheidend dafür, ob es zu

☞ Gewerkschaften sind ein Ort, an dem Menschen demokratische Erfahrungen machen können.

einer friedlichen Machtübergabe kommt. Sollten rechte Milizen auf die Straße gehen und Republikaner vor Gericht ziehen, um einen Sieg von Joe Biden anzufechten, werden die Einstellungen und das Verhalten von Millionen nicht-ideologischer ArbeiterInnen entscheidend dafür sein, wie das ausgeht. Erst danach steht die viel größere Aufgabe an, den Beschäftigten ihre Stimme zurückzugeben, die von der Demokratie und Wirtschaft auch gehört wird.

Lange Fassung erschienen auf [www.social-europe.eu](http://www.social-europe.eu)

## DIES & DAS



„Die Corona-Helden wollen von uns keine Orden, sie wollen einfach ein ordentliches Gehalt.“



*Das sagte Olaf Scholz, SPD, Finanzminister und Vizekanzler, in der Haushaltsdebatte im Bundestag Ende September.*



## Das steht an ...

### 3. - 5. November

Im alten Bonner Bundestag findet der Deutsche BetriebsräteTag 2020 statt. <https://betriebsraetetag.de>

### 9. November

Der 9. November ist der Jahrestag der Novemberrevolution in Deutschland 1918, der Reichspogromnacht 1938 und der Maueröffnung in Berlin 1989.

### 10. November

Der DGB lädt ein zu einer Online-Diskussionsrunde mit Livestream zu „30 Jahre deutsche Einheit – weiter geht’s?!“ mit Marco Wanderwitz, dem Ostbeauftragten der Bundesregierung. [www.dgb.de/30-jahre-einheit](http://www.dgb.de/30-jahre-einheit)

### 11. November

Beim DGB findet eine Podiumsdiskussion zu Tarifverträgen statt. An der Live-Sendung können sich alle Interessierten in Chats und Foren beteiligen. [www.dgb.de/tariftalk](http://www.dgb.de/tariftalk)

### 25. November

Der Internationale Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen wird jährlich zur Bekämpfung von Diskriminierung und Gewalt jeder Form gegenüber Frauen begangen.



## Personalia

### **KLAUS-DIETER HOMMEL,**

63, ist vom Bundesvorstand der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) mit knapp 93 Prozent als Kandidat für das Amt des EVG-Vorsitzenden nominiert worden. Der erst im Herbst 2019 gewählte **Torsten Westphal**, 54, war im April aus persönlichen Gründen vom EVG-Vorsitz zurückgetreten. EVG-Vize Hommel führt seitdem kommissarisch die Geschäfte des Vorsitzenden. Die Wahl soll im Dezember 2020 per Briefwahl erfolgen. Wegen der Corona-Pandemie verzichtet die EVG auf einen außerordentlichen Gewerkschaftstag.



## Buchtipp

„Eins von diesen Kellerkindern“, hört das kleine Mädchen in Deniz Ohdes Debütroman **Streulicht** auf dem Schulhof. „Und dann noch ein Wort, das auch mit „K“ begann, aber ein anderes, dann ein harter Stoß in den Rücken, der näher kommende graue Asphalt, dann nichts.“

Die Protagonistin in *Streulicht* erfährt Diskriminierung gleich doppelt – als Tochter eines Arbeiters, der in der nahen Fabrik Aluminiumbleche beizt, und einer Mutter, die in der Türkei geboren wurde. Diese Erfahrungen sind jedoch kein Thema. Die Lehrerin meint: ein Unfall, die Mutter, auf das K-Wort angesprochen: „Es ist ein Schimpfwort. Aber du kannst nicht gemeint sein. Du bist Deutsche“.

Das Mädchen geht seinen Weg, wenn auch mit Brüchen, und studiert. Das Gefühl, nicht zu genügen, bleibt. Was nützen Studium und sozialer Aufstieg, wenn man Außenseiterin bleibt – diese Frage stellt sich das Buch. *Streulicht* war für den Deutschen Buchpreis 2020 in der Shortlist nominiert. Die Begründung der Jury: „Deniz Ohde schreibt mit bestechender Klarheit über einen Teil der Gesellschaft, der sonst viel zu selten zu Wort kommt. Es ist ein Text über ein (post-) migrantisches Arbeiter\*innen-Milieu, ein Text über eine kleine Familie und ihren hoffnungsvollen Wunsch dazu zu gehören in einem Bildungs- und Leistungssystem, das sein Versprechen von Chancengleichheit nicht einhalten kann.“

*Deniz Ohde: Streulicht, Suhrkamp Verlag, 284 Seiten, ISBN: 978-3-518-42963-1, 22 Euro*





## EU-ABGEORDNETE WARREN VOR BESPIZELUNG DURCH AMAZON



Der US-Handelskonzern Amazon plant offenbar, mit digitaler Technik gegen GewerkschafterInnen vorzugehen. US-Medien berichten unter anderem über ein geleaktes Schriftstück des Konzerns, in dem beschrieben wird, wie mögliche gewerkschaftliche Aktivitäten mit Algorithmen verfolgt werden sollen. Eine Software namens geoSPatial Operating Console soll dem Konzern dabei helfen, aus mindestens 40 verschiedenen Datensätzen Muster abzulesen, die auf mögliche Organisationsbemühungen von Beschäftigten und Gewerkschaften hindeuten. Bereits im September wollte der Konzern offenbar einen Geheimdienst-Analysten u.a. zur Überwachung von gewerkschaftlich organisierten ArbeitnehmerInnen anheuern (s. *einblick 10/2020*), zog aber nach Protesten die Stellenanzeige zurück.

36 EU-Abgeordnete haben nun in einem Brief an Amazon-Chef Jeff Bezos ihre Sorge über die mögliche Überwachung von GewerkschafterInnen und PolitikerInnen durch den Konzern zum Ausdruck gebracht. Beschäftigte des Konzerns, die sich für Arbeitnehmerrechte einsetzen, lebten unter ständiger Furcht vor der Entlassung, heißt es in dem Schreiben, das unter anderem von Sozialdemokraten und Linken im EP unterzeichnet wurde. Die EU-Abgeordneten fordern Amazon auf, grundlegende soziale Rechte in Europa wie jenes auf gewerkschaftliche Organisierung zu respektieren. „Das exponentielle Wachstum von Amazons Profiten seit Beginn der Coronapandemie erlaubt Ihnen nicht, sich vom Beachten fundamentaler rechtlicher Prinzipien auszunehmen.“

## DEUTSCHE VERTRAUEN MEDIEN

67 Prozent der Deutschen halten die Informationen in deutschen Medien für glaubwürdig. Das sind sechs Prozentpunkte mehr als vor einem Jahr. Verglichen mit dem Beginn der Studienreihe im Jahr 2015 ist der Wert sogar um 15 Prozentpunkte gestiegen. Demnach beurteilen 82 Prozent der Befragten die Corona-Berichterstattung im öffentlich-rechtlichen Fernsehen als gut oder sehr gut, 74 Prozent die im öffentlich-rechtlichen Radio. Auch die Berichterstattung von Tageszeitungen (68 Prozent) und in den Internetangeboten der öffentlich-rechtlichen Sender (56 Prozent) schneidet überwiegend positiv ab. Das ist das Ergebnis einer repräsentativen Studie von Infratest dimap im Auftrag des WDR.

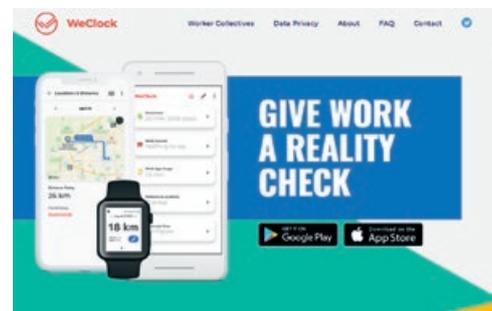
Foto: pixels.com

## WECLOCK: DATEN FÜR ARBEITNEHMERINNEN

**Es ist höchste Zeit, dass Beschäftigte die Hoheit über ihre Daten bekommen. Die App WeClock bietet ArbeitnehmerInnen die Chance, Daten rund um ihren Arbeitsalltag zu sammeln – datensicher und geschützt. Wie lang ist mein Weg zur Arbeit? Wie viele Kilometer laufe ich pro Schicht? Welche Apps nutze ich auf dem Smartphone? Auch Gewerkschaften sollen künftig davon profitieren.**

Es ist höchste Zeit, dass ArbeitnehmerInnen verstehen, wie viele Daten sie täglich am Arbeitsplatz hinterlassen. Bisher profitieren vor allem Daten-Konzerne und die Arbeitgeber: In der Corona-Krise haben noch mehr Unternehmen ihre Prozesse in die Cloud verlagert: MS Teams, Slack, Trello sind nur einige Beispiele für Kollaborationstools. Auch wenn in Deutschland und Europa die dort anfallenden Daten nicht genutzt werden dürfen, so sind sie doch auf Server gespeichert. Wer weiß schon genau, was mit diesen Informationen künftig passiert?

Das es auch anders geht, will das Startup WeClock zeigen. Mit einer App sollen ArbeitnehmerInnen ganz bewusst Daten über ihren Arbeitsalltag sammeln. Wie lang pendeln sie zur Arbeit? Wie viele Kilometer laufen sie pro Tag? Und: Wie viele Überstunden sind angefallen. Das alles läuft unter dem Motto „Give Work A Reality Check“.



WeClock ermöglicht die eigenen Arbeitszeiten und Überstunden zu protokollieren, um sich vor Überlastung und Unterbezahlung zu schützen. Zentrale Bedingung: Alle Daten bleiben auf dem Smartphone der Beschäftigten. Sie entscheiden, was damit passiert oder nicht. Nutze ich die Daten ausschließlich für mich? Oder teile ich sie zum Beispiel mit der Gewerkschaft. Diese kann die Informationen etwa nutzen, um daraus Forderungen bei Tarifverhandlungen abzuleiten und zu begründen. Genauso gut können die gewonnen Erkenntnisse für politische Forderungen beim Gesundheitsschutz genutzt werden.

Christina J. Colclough ist Gewerkschafterin und war unter anderem bis Mai 2020 bei UNI Global beschäftigt. Sie hat WeClock mit zwei Partnern gegründet: „In einer Welt, die zunehmend durch das Sammeln von Unternehmensdaten kontrolliert wird, verfügen die Gewerkschaften jetzt über ein Instrument, das es ihnen ermöglicht, der Welt der Beschäftigten besser zu verstehen.“

Die App gibt es unter: [www.weclock.it/](http://www.weclock.it/)

## Religionszugehörigkeit

### NACHFRAGE UNZULÄSSIG

Die Aufforderung zur Angabe der Konfession bei der Bewerbung um eine Sekretariatsstelle beim Oberkirchenrat der Evangelischen Kirche ist unzulässig. Sie begründet die Vermutung der Diskriminierung wegen der Religion.

Der Fall: Die Frau bewarb sich auf eine ausgeschriebene Stelle als Sekretärin der Geschäftsführung des evangelischen Oberkirchenrats in K. Sie gab an, konfessionslos zu sein, betonte aber zugleich, keine Vorbehalte gegen die Kirche zu haben. Sie wurde nicht genommen. Die Frau nahm nun an, wegen ihrer Konfessionslosigkeit benachteiligt worden zu sein und klagte gegen die Kirche auf Zahlung einer Entschädigung. Ihre Klage hatte Erfolg.

Das Arbeitsgericht: Durch die Aufforderung der potenziellen Arbeitgeberin zur Angabe der Religionszugehörigkeit hat diese gegenüber Bewerbern signalisiert, dass diese Information für sie wichtig ist und bei der Auswahlentscheidung eine Rolle spielen kann. Anderenfalls wäre die Aufforderung zur Angabe der Konfessionszugehörigkeit nicht nachvollziehbar. Die Zugehörigkeit zur evangelischen Kirche ist für die ausgeschriebene Sekretariatsstelle nicht wichtig. Dass die Tätigkeit in der obersten Dienstbehörde der evangelischen Landeskirche erbracht werden sollte, rechtfertigt keine andere Beurteilung. Die zu Recht erwarteten Anforderungen an Diskretion, Loyalität und Zuverlässigkeit setzen nicht zwingend voraus, dass die Bewerber einer Religionsgemeinschaft angehören. Diese Anforderungen können in gleichem Maße von konfessionslosen Bewerbern erwartet und erbracht werden. Wegen dieser Benachteiligung steht der Frau nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz ein Entschädigungsanspruch in Höhe von 1,5 Bruttomonatsgehälter zu.

Arbeitsgericht Karlsruhe,  
Urteil vom 18. September 2020 – 1 Ca 171/19

## Zeiterfassung

### FINGERABDRUCK UNZULÄSSIG

Arbeitnehmer sind nicht verpflichtet, die Arbeitszeiten mittels des eigenen Fingerabdrucks erfassen zu lassen. Auch wenn das System nicht den Fingerabdruck als Ganzes, sondern nur die Fingerlinienverzweigungen verarbeitet, handelt es sich um biometrische Daten. Eine Erfassung ohne Einwilligung des Arbeitnehmers ist nicht zulässig

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,  
Urteil vom 4. Juni 2020 – 10 Sa 2130/19

## Dienstreisen

### KEIN VERSICHERUNGSSCHUTZ „RUND UM DIE UHR“

Beschäftigte sind auf Dienstreisen gesetzlich unfallversichert. Dies gilt allerdings nicht „rund um die Uhr“. Vielmehr muss die konkrete Tätigkeit auf einer Dienstreise mit dem Beschäftigungsverhältnis wesentlich zusammenhängen und diesem dienen.

Der Fall: Der Geschäftsführer eines Fachhandelsunternehmens organisierte für Firmenkunden eine sechstägige Skireise in die USA. Damit sollte Kundenbindung intensiviert werden. Während der Reise stürzte der Arbeitnehmer bei einer Skiabfahrt und zog sich eine Oberschenkelfraktur zu, die noch in den USA operativ versorgt wurde. Er beantragte die Anerkennung als Arbeitsunfall mit der Begründung, er sei von seiner Arbeitgeberin beauftragt worden, die geschäftlichen Kontakte zu den mitreisenden Führungskräften der Geschäftspartner zu pflegen. Der Firma sei es wichtig gewesen, dass er an den Aktivitäten einschließlich des Skifahrens teilnehme. Beim Aufstieg sei ferner über geschäftliche Dinge gesprochen worden. Die Berufsgenossenschaft lehnte ab. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Lädt eine Firma ihre Kunden zu einer Skireise ein und ist das Skifahren der einzige Programmpunkt der Reise, ist bereits fraglich, ob es sich um eine Dienstreise handelt. Jedenfalls aber ist das Skifahren nicht gesetzlich unfallversichert, soweit es dem Freizeitbereich zuzuordnen ist. Nicht alle für ein Unternehmen nützlichen Aktivitäten stehen unter Versicherungsschutz. Gerade bei längeren Dienstreisen lassen sich vielmehr regelmäßig Tätigkeiten unterscheiden, die für das Unternehmen in einem wesentlichen Zusammenhang stehen und solchen, bei denen dies in den Hintergrund tritt.

Hessisches Landessozialgericht,  
Urteil vom 14. August 2020 – L 9 U 188/18

### DEUTSCH NICHT ZWINGEND BETRIEBSSPRACHE

Der Betriebsrat kann nicht durchsetzen, dass Vorgesetzte mit ihm und der Belegschaft ausschließlich in deutscher Sprache sprechen. Es muss nur gesichert sein, dass immer Übersetzer zur Verfügung stehen. Das Verwenden einer Fremdsprache behindert dann weder die Betriebsratsarbeit noch verletzt es Mitbestimmungsrechte.

Landesarbeitsgericht Nürnberg,  
Beschluss vom 18. Juni 2020 – 1 TaBV 33/19