

Menschen mit Behinderung: Besser schützen

Menschen mit körperlichen oder geistigen Beeinträchtigungen haben ein deutlich höheres Risiko zu verarmen als Personen die gesund sind. Der DGB schlägt unter anderem die Einführung eines Teilhabegeldes vor, um Betroffene besser vor Armut zu schützen.

Regelmäßig legt der DGB zum „Internationalen Tag der Menschen mit Behinderungen“ am 3. Dezember eine Analyse zur Situation von Personen mit Beeinträchtigungen in Gesellschaft und Arbeitswelt vor. Ernüchternd ist, dass sich Jahr für Jahr die Befunde gleichen. Menschen mit Behinderungen haben schlechteren Zugang zum Arbeitsmarkt und sie sind deutlich häufiger von Armut bedroht als gesunde Menschen. So ist die Armutsrisikoquote in dieser Gruppe seit 2005 von 13 auf 19 Prozent gestiegen. Bei BürgerInnen ohne Einschränkungen liegt die Quote konstant bei 14 Prozent.

Laut Bundesagentur für Arbeit waren im Jahr 2018 11,2 Prozent der schwerbehinderten Menschen arbeitslos – die allgemeine vergleichbare Arbeitslosenquote lag bei 6,5 Prozent. „Eine Behinderung darf nicht länger arm

machen. Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen brauchen eine bessere finanzielle Absicherung als bislang. Insbesondere, wenn eine Erwerbsminderung eintritt und Erwerbstätige nicht mehr arbeiten können, ist das Armutsrisiko groß“, kritisiert DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel.

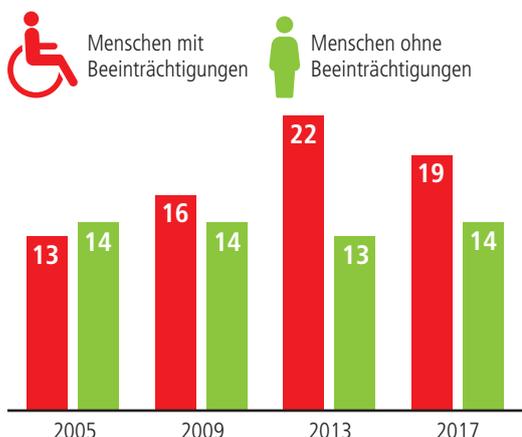
Die DGB-Analyse legt die Gründe für das hohe Armutsrisiko offen. Viele Menschen leben nicht von Geburt an mit einer Einschränkung, sondern erwerben eine Behinderung durch Krankheit oder Unfall im Laufe ihres Lebens. Eine soziale Leistung, die vormalig in solchen Fällen die Not lindern sollte, ist massiv gekürzt worden: die Erwerbsminderungsrente. So sei höchstwahrscheinlich das sinkende Niveau dieser Sozialleistung ausschlaggebend dafür, „dass insbesondere bei den jungen Erwachsenen ein wachsender Anteil auf Sozialhilfeleistungen im Falle einer Erwerbsminderung angewiesen ist“, schreibt der DGB. Auch die Deregulierung des Arbeitsmarktes und der boomende Niedriglohnssektor haben negative Folgen für die Betroffenen.

Gezielte Maßnahmen sollen künftig vor Armut schützen. Unter anderem schlägt der DGB eine Teilhabegeld vor, das aus Steuermitteln als Nachteilsausgleich gewährt werden soll. Dieses könnte dazu dienen, den Mehrbedarf im alltäglichen Leben von Menschen mit Einschränkungen abzudecken. Der monatliche Betrag soll nach Plänen des DGB abhängig vom Grad der Behinderung gestaffelt sein, bisherige Leistungen ergänzen und anrechnungsfrei zu Lohn- oder Sozialleistungen ausbezahlt werden.

Ferner soll der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt erleichtert, Niedriglöhne bekämpft und Minijobs in reguläre Jobs umgewandelt werden. Die Abschläge bei der Erwerbsminderungsrente sollen laut DGB gestrichen werden. Notwendig sei auch ein Mehrbedarf bei Behinderung im Hartz IV-Regelwerk. Jobcenter sollen sich zudem besser um Menschen mit Einschränkungen kümmern.

Hohes Armutsrisiko

Armutsrisikoquote von Menschen mit und ohne Beeinträchtigungen (in Prozent)



Quelle: DGB 2020

© DGB-einblick 12/2020 / CC BY 4.0

Betriebsräte meistern die Krise

Homeoffice, Abstandsregeln, Kinderbetreuung im Unternehmen? Betriebsräte haben schnell reagiert und den Corona-Schutz vorangetrieben.

SEITEN 2 UND 3

US-GewerkschafterInnen haben gewählt

Erste Analysen der US-Wahl zeigen, dass US-GewerkschafterInnen mehrheitlich den demokratischen Kandidaten und künftigen US-Präsidenten Joe Biden gewählt haben.

SEITE 5

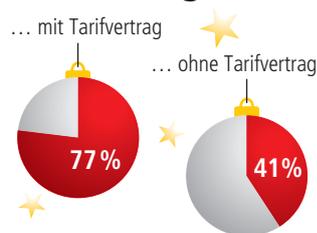
Ausblick 2021

Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann blickt auf das Jahr zurück und zeigt, welche Herausforderungen im Superwahljahr 2021 anstehen.

SEITE 7

ANALYSE

Weihnachtsgeld bekommen Beschäftigte ...



Quelle: WSI-Lohnspiegel 2020

© DGB-einblick 12/2020 / CC BY 4.0



EINBLICK IM INTERNET

Aktuelle News gibt es auf der einblick-Internetseite:
www.dgb.de/einblick

**E-MAIL-NEWSLETTER**

Anmeldung unter:
www.dgb.de/einblicknewsletter

Mal schnell die Belegschaft schützen – Betriebsräte in Coronazeiten

Homeoffice, Abstandsregeln, Kinderbetreuung: Das organisiert sich nicht von alleine. Betriebsräte haben schnell reagiert und die Mitbestimmung vorangetrieben.

Die Stadtwerke Böblingen kennen die meisten der rund 50.000 EinwohnerInnen des baden-württembergischen Böblingen vermutlich allenfalls von den Rechnungen für Wasser und Strom. Schließlich funktioniert die Versorgung mit diesen Grundgütern in der Regel so zuverlässig wie der Sonnenaufgang. Als im März die Zahl der Covid-19-Erkrankungen nach oben schoss, war aber klar: Der Betrieb ist systemrelevant, er darf nicht ausfallen – und dafür müssen die 90 MitarbeiterInnen möglichst gesund an Bord bleiben, also mit Abstand und Hygienemaßnahmen.

Der fünfköpfige Betriebsrat wurde, wie auch der Arbeitgeber, deswegen mit dem Lockdown bombardiert mit Fragen – aber die Stadtwerke reagierten kaum, berichtet der Betriebsrat David Hoffmann. „Der Arbeitgeber hat lediglich auf die Ausnutzung der vorhandenen Gleitzeitregelung und Urlaubsansprüche verwiesen. Damit war uns klar: Wenn wir nichts vorlegen, dann bekommen wir auch nichts. Uns hat dabei die Geschwindigkeit geholfen, weil wir gesagt haben: Das muss jetzt entschieden werden, nicht in drei Wochen.“

In Windeseile sicherten die Betriebsräte rechtlich ab, dass ihre digitalen Meetings gültig sind, und legten Konzepte für Betriebsvereinbarungen vor, auch da, wo sie juristisch nicht zuständig waren: Für mehr Homeoffice, freie Tage für Kinderbetreuung, Kurzarbeit für die Bäderbeschäftigten und Gruppenregeln und Schichtdienste für Außendienste wie die Monteure. Regelungen, die vor einem Jahr noch undenkbar waren, sagt Hoffmann.

Plötzlich war Homeoffice kein Problem mehr, und die Beschäftigten werden dafür ausgerüstet. Und: „Jetzt kann jeder Beschäftigte zehn Tage frei nehmen für die Kinderbetreuung. Um zu zeigen, dass die Kosten im Rahmen bleiben, haben wir die Gehaltslisten nach Beschäftigten mit Kindern rausgesucht und das hochgerechnet. Das hat auch funktioniert, weil wir vereinbart haben, dass die Tage auch hälftig genommen werden können“, erzählt er. Das kostete die Stadtwerke natürlich Geld. „Die Kosten muss man auch so sehen: Mit

der Regelung ist ein systemrelevanter Versorger durchgehend arbeitsfähig geblieben.“ Mit dem zweiten Teil-Lockdown hat der Betriebsrat die zwischendurch vom Arbeitgeber gekündigten Vereinbarungen wieder aufgenommen und Anpassungen verhandelt.

Der Betriebsrat in Böblingen hat mit seinem Engagement einen Sonderpreis beim Betriebsrätepreis 2020 gewonnen. Er ist ein gutes Beispiel von vielen: Mit der Pandemie hat die Mitbestimmung besondere Aufgaben übernehmen müssen. Im Vordergrund stehen immer mehrere Ziele: Die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen; der Schutz vor dem finanziellen Absturz durch Kurzarbeit oder Kündigung; der Schutz vor Überlastung in systemrelevanten Branchen. Es geht um Betriebsvereinbarungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort, darum, wer Arbeit übernehmen kann, oder wie die digitale Weiterbildung organisiert werden kann. Und allem voran die Frage: Wie arbeitet man überhaupt als Betriebsrat in Coronazeiten? Hier reagierte die Bundesregierung relativ schnell: Rückwirkend bis 1. März erlaubt das Betriebsverfassungsgesetz digital verhandelte Vereinbarungen.

Denn selbstverständlich sind die notwendigen Betriebsvereinbarungen keineswegs gewesen. So wurde die mittlerweile weit verbreitete „Arbeit auf Distanz“ laut einer Studie des Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation zunächst vor allem durch fehlende Betriebsvereinbarungen und Vorbehalte auf der Führungsebene verhindert. Dadurch seien Potenziale verschenkt worden, die Betriebsfähigkeit und Umsatzeinbußen zu vermeiden, heißt es in der Studie.

Die Pandemie hat aber auch gezeigt, was alles möglich und kurzfristig umsetzbar ist, wenn man nur will, „im Guten wie im Schlechten“, heißt es in einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung mit dem Titel „Transformation in Zeiten der Coro-



Steile Lernkurve

Aussagen von Führungskräften und MitarbeiterInnen zum Thema Home Office (in Prozent)

Wir können Home Office in größerem Umfang einsetzen, ohne das Nachteile für das Unternehmen entstehen.

56

Forderungen von MitarbeiterInnen nach Home Office können künftig nicht mehr so einfach abgelehnt werden.

52

Führungskräfte, die noch Vorbehalte gegen Home Office hatten, bauen diese ab, da sie inzwischen viele positive Erfahrungen gemacht haben.

47

Führungskräfte wie Mitarbeitende können mit großer Initiativkraft innovative Lösungswege erarbeiten, wenn es notwendig wird.

43

Forderungen von MitarbeiterInnen nach Home Office werden stark zunehmen.

39

Quelle: Fraunhofer-Institut 2020

© DGB-einblick 12/2020 / CC BY 4.0

Arbeitgeber und MitarbeiterInnen haben mit der Beginn der Corona-Pandemie einen Crash-Kurs in Sachen Home Office absolviert. Daten des Fraunhofer-Instituts zeigen: Mit Erfolg.

na-Pandemie.“ Viele der Themen, die nun verhandelt werden, sind nicht neu – vom Homeoffice bis zur Digitalisierung und einer entsprechenden Weiterbildung. Deswegen, so die Stiftung und die MitbestimmungsexpertInnen, sollte bei den Vereinbarungen langfristig gedacht werden. Denn nach der Pandemie sind die anderen Herausforderungen, die Digitalisierung und Transformation, nicht gelöst – und viele Betriebsvereinbarungen gehen hier schon in die richtige Richtung.

Links zu weiterführenden Texten, Studie und Betriebsvereinbarungen gibt es unter: www.dgb.de/-/vzN

Mitbestimmung in der Pandemie: „Bereitschaft war groß und beeindruckend“

Mike Schwarz ist Betriebsrat, Vorsitzender des Europa-Forums und Mitglied des Aufsichtsrates beim Pharma- und Medizinbedarfs-Unternehmen B. Braun Melsungen AG. Der Betriebsrat hat bereits während der Sars-Epidemie 2002 Betriebsvereinbarungen geschlossen, um die Belegschaft abzusichern. Sein Betriebsrat hat einen Sonderpreis beim Betriebsrätepreis für die Corona-Arbeit erhalten.

Herr Schwarz, wie funktioniert Betriebsratsarbeit in Coronazeiten?

Wir sind 35 Betriebsräte und 7300 Beschäftigte, davon rund die Hälfte in der Produktion. Die Betriebsratsarbeit läuft größtenteils online ab, dazu gibt es eine Vereinbarung – die wir einseitig kündigen können, damit wir zurück in Präsenzveranstaltungen können. Wenn wir etwas intensiver diskutieren wollen, gehen wir in eine Großsporthalle.

Musste bei B. Braun mit dem zweiten Lockdown neu über Maßnahmen verhandelt werden?

Im Betrieb gingen die Lockerungen nie so weit wie draußen; wir sind systemrelevant, wir wollen und müssen die Produkte an die Krankenhäuser liefern. Im Verwaltungsbereich war es vergleichsweise einfach, Hygieneregeln umzusetzen. In der Produktion haben wir die Gruppen kleinteiliger gemacht; aus einem Team wurden zwei, aus zwei Teams drei – und sie sind sich beim Schichtwechsel nicht mehr begegnet. Hier ist uns der Arbeitgeber entgegengekommen, indem er trotz Übergangszeit acht Stunden bezahlt hat. Zudem gibt es jetzt im Betrieb auch eigene Schnelltests. Masken werden auch getragen, wo notwendig, allerdings keine selbst gefertigten und nicht in Reinraumbereichen.

Mehr produzieren, aber Abstand halten und sich nicht begegnen – das kostet doch Zeit. Wie wurde das gelöst?

Die dadurch entstandenen Produktionslücken haben wir so aufgefangen, dass zum Beispiel bei einer 5-Tage-Woche eine Sonderschicht am Samstag eingeführt wurde.

Man muss trotzdem jederzeit damit rechnen, dass Teams ausfallen, weil sie in Quarantäne müssen. Führt dann die Produktion runter?

Wir haben schon früh Reservemannschaften gebildet und geschult; so haben sich z.B. viele aus dem Außendienst hier eingetragen, die dann in der Logistik gearbeitet haben und Päckchen packten. Die Bereitschaft dazu war groß und sehr beeindruckend! Die Reserve hat schon alle Schulungen durchlaufen, vom Sicher-

heitscheck bis zur Produktschulung und kann notfalls sofort eingesetzt werden. Ich bin auch dabei. Da ist schon der Spind mit Kleidung in der richtigen Größe reserviert.

Wie kamen die Auflagen und Änderungen an?

Die Belegschaft hat ohne Zögern mitgezogen, obwohl so was wie Schichtänderungen immer das Leben der Menschen komplett umkrempelt. Wir haben sogar weniger Krankheitsfälle und mehr Produktivität – das hätte ich so nie gedacht.

Nur Frieden mit den Arbeitgebern – oder auch Konflikte?

Wir haben parallel die Vereinbarung zur Standortsicherung verhandelt, die wäre Ende des Jahres ausgelaufen. Da gab es schon erheblichen Druck seitens der Arbeitgeber in der Debatte um Arbeitsplätze und Qualifizierung, das war ärgerlich. Aber sie ist unter Dach und Fach, die nächsten sechs Jahre sind die Arbeitsplätze sicher und es wird investiert.

Dann kann man zum Betriebsrätepreis nur gratulieren: Herzlichen Glückwunsch!

Den Preis verdienen eigentlich alle Betriebsräte, die sich gerade für die Belegschaften einsetzen – und die Menschen, die draußen ihren Kopf hinhalten, von der Verkäuferin bis zu Polizisten.



B. Braun Melsungen produziert unter anderem medizinische Instrumente und Zubehör. Deshalb gilt der Konzern auch als systemrelevant.



MIKE SCHWARZ

ist freigestellter Betriebsrat bei B. Braun Melsungen und vertritt die ArbeitnehmerInnen auch im Aufsichtsrat. Nebenbei ist er Mitglied im IG BCE-Bezirksvorstand und ehrenamtlicher Arbeitsrichter am Landesarbeitsgericht in Frankfurt/Main.

BETRIEBSRÄTE-PREIS 2020

Unter Corona-Schutzauflagen sind am 5. November die GewinnerInnen des Deutschen Betriebsräte-Preises 2020 so feierlich wie möglich ausgezeichnet worden. Die Ehrung fiel pandemiebedingt kleiner aus als in den Vorjahren. Viele LaudatorInnen und nominierte Gremien waren per Video zugeschaltet. Viele hundert Zuschauer und TeilnehmerInnen des Deutschen Betriebsräte-Tags nutzten das digitale Format, um das Geschehen live zu verfolgen. Die PreisträgerInnen sind:

- **Der Goldpreis 2020 geht an den Betriebsrat der Bahl-sen GmbH & Co. KG, Werk Varel**
- **Den Silberpreis verlieh die Jury an den Betriebsrat der HWK – Hüttenwerke Königsbrunn**
- **Bronze geht an den Betriebsrat der Hermes Germany GmbH, Hamburg**
- **Sonderpreise gehen an die Betriebsräte der B. Braun Melsungen AG und der Stadtwerke Böblingen**
- **Sonderpreis „Innovative Betriebsratsarbeit“: Betriebsrat Robert Bosch GmbH, Stuttgart**
- **Sonderpreis „Zukunftssicherung“: Betriebsrat der Hewing GmbH, Ochtrup**

www.deutscherbetriebsraete-preis.de

DAS WAR UNSER JAHR BEIM ZUKUNFTSDIALOG

2020 war ganz schön aufregend. Innerhalb kürzester Zeit waren alle Pläne für das Jahr hinfällig - wegen der Corona-Pandemie. Anstatt mit Menschen direkt zu sprechen wurde auf digitale Teilnehmungsformate umgestellt. Zum Glück ist dieser Wechsel gelungen.

Zu Beginn des Jahres war der Dialog noch „analog“ unterwegs und so fand im Januar 2020 in Weimar die erste Frauenpolitische Arbeitstagung im Rahmen des DGB-Zukunftsdialogs statt. Rund 120 Gewerkschafterinnen diskutierten gemeinsam Strategien, um frauen- und gewerkschaftspolitische Forderungen zu verwirklichen. Im Februar folgten dann zwei Zukunftsdialog-Regionalkonferenzen in Leipzig und Hannover mit insgesamt rund 350 aktiven DGB-Kolleginnen und -Kollegen. Auf der Tagesordnung standen Wissensvermittlung, Austausch und Anregungen durch Good-Practice-Beispiele.

Die vielen Beiträge der Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Aktionen und Veranstaltungen wurden im März erstmals gesichtet, sortiert und ausgewertet und bieten vielfältige Perspektiven und wertvollen Input für



weitere Diskussionen im DGB.

Auch im Lockdown gab es für den Zukunftsdialog keine Corona-Pause. Im Gegenteil: Die Dialogplattform www.redenwirueber.de ist auch während der Pandemie voll einsatzfähig. Sie stößt auf großes Interesse: Selten hat der DGB-Zukunftsdialog in einer so kurzen Zeit so viele Beiträge und Kommentare erhalten sowie

neue Abonnent/innen und Fans für den Newsletter und die Social-Media-Kanäle gewonnen wie in den vergangenen Monaten. Die Krise hat neue Diskussionsfenster geöffnet und die Menschen haben Wünsche, Forderungen und Ideen digital übermittelt.

Im Oktober 2020 trafen sich 250 Ehrenamtliche und Hauptamtliche aus allen DGB-Gliederungen bei einer digitalen Zukunftsdialog-Konferenz. Sie starteten dort vielfältige Aktivitäten zum vierten Schwerpunktthema „Mit Investitionen Zukunft gestalten – Demokratie erhalten“, die noch bis März 2021 laufen werden. Mehr Informationen, News und Ideen zum Mitmachen: www.dgb.de/zukunftsdialog

VORFAHRT FÜR GUTE IDEEN

Morgens und Nachmittags im Stau stehen, auf den Bus warten, vergeblich einen Fahrradweg suchen – wer kennt sie nicht, diese Probleme auf dem Weg zum und vom Arbeitsplatz. Die Meinungen für Lösungen gehen oft weit auseinander und nicht jede Stimme wird gehört. Dass ArbeitnehmerInnen jetzt mehr Gehör finden, dafür hat der DGB-Kreisverband Heidelberg Rhein-Neckar gesorgt. Dort wurde vor Ort nach guten Lösungen gesucht. „Wir haben in den letzten Monaten zahlreiche Gespräche mit Betriebs- und Personalräten aus Heidelberg geführt, diese Gespräche sind Grundlage des Papiers“, so der stellvertretende DGB Kreisvorsitzende Jörg Götz-Hege. Mit betrieblichem Mobilitätsmanagement wollen sie weniger Autofahrten erzielen. Mehr bezahlbarer Wohnraum in der Stadt soll Wege verkürzen. Denn „nachhaltige Mobilität muss auf die Schaffung kurzer Wege zielen“, betonen die InitiatorInnen in ihrem Positionspapier. Zudem soll der öffentliche Nahverkehr ausgebaut werden.

<https://nordbaden.dgb.de/-/vfd>

JETZT MITMACHEN: HIER MUSS INVESTIERT WERDEN!



Die Straße hat Löcher, in der Schule schließen die Fenster nicht mehr und das Schwimmbad ist schon lange zu? Wer solche und ähnliche Geschichten in seiner Nachbarschaft erlebt, kann diese jetzt zeigen. Der Zukunftsdialog macht mit dem aktuellen Schwerpunkt „Mit Investitionen Zukunft gestalten – Demokratie erhalten“ auf den Investitionsstau in Deutschland aufmerksam und diskutiert mit den TeilnehmerInnen, welche Investitionen für eine gute Zukunft besonders dringend sind. Der Investitionsrückstand der Kommunen ist laut KfW Kommunalpanel 2020 mittlerweile auf 147 Mrd. Euro gestiegen. Um den Handlungsbedarf sichtbar zu machen, werden auf der Zukunftsdialog-Plattform möglichst viele Bilder

gesammelt, die die Folgen fehlender Investitionen zeigen. Mitmachen geht ganz einfach: Das Schild „Hier muss investiert werden“ zu Hause ausdrucken, zur sanierungsbedürftigen Schule oder dem Schlagloch in der Nähe gehen, ein Foto erstellen und dieses beim DGB veröffentlichen. Mehr Informationen und das Schild zum Download: www.dgb.de/investierhier



Zum Mitmachen: Schild ausdrucken, Ort mit Investitionsbedarf aufsuchen, Foto machen, posten oder zusenden



AN GEWERKSCHAFTEN KOMMT KEINER VORBEI



Gesicht zeigen in Aschaffenburg – 2019 noch ohne Abstand möglich

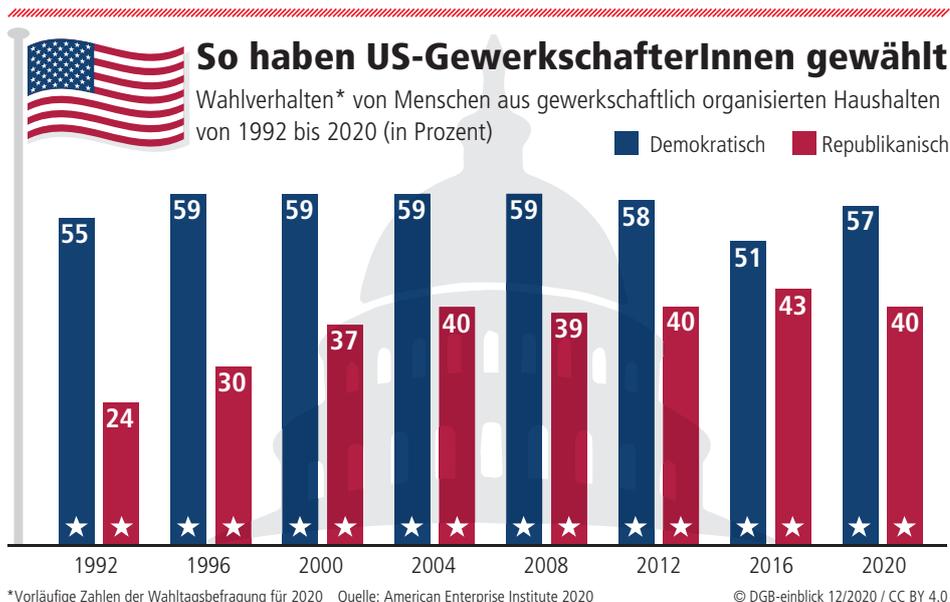
An Gewerkschaften kommt heute in der Stadt keiner vorbei! Das dachten sich in Aschaffenburg der DGB, seine Mitgliedsgewerkschaften und weitere Sozialverbände

und machten mit einem großen Aktionstag auf sich aufmerksam. Bürgerinnen und Bürgern sollten erleben, welche Aufgaben die Gewerkschaften für die Gesellschaft übernehmen. Björn Wortmann, Gewerkschaftssekretär des DGB in Aschaffenburg und Organisator betont: „Täglich setzen sich Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter sowohl in den Betrieben als auch in den sozialen Sicherungssystemen und der beruflichen Bildung für die Menschen ein“. Diesem Engagement wollte er ein Gesicht geben. Das ist ihm gelungen! Die Aktion ist einer der Leuchttürme beim DGB-Zukunftsdialog. Sie fand erstmals im vergangenen Jahr statt und wurde 2020 an die Bedingungen in Pandemie-Zeiten angepasst und konnte draußen und mit Abstand erneut stattfinden. Mehr Informationen: www.redenwirueber.de/leuchttuerme

DIE USA HABEN GEWÄHLT

Das Rennen um das Weiße Haus ist entschieden: Der demokratische Kandidat Joe Biden wird der 46. Präsident der USA. Die Analysen der wichtigsten US-Medien liegen für alle Bundesstaaten vor. So kommt Joe Biden auf 306 Wahlmännerstimmen, der noch amtierende republikanische Präsident Donald Trump auf 232.

Umfragen des American Enterprise Institute am Wahltag zeigen, dass die demokratische Partei wieder mehr Stimmen aus gewerkschaftlich organisierten Haushalten bekommen hat. So machten bei der US-Wahl am 3. November 57 Prozent der GewerkschafterInnen ihr Kreuz bei den Demokraten. Bei der letzten Wahl 2016 konnte Hillary Clinton nur 51 Prozent der Stimmen aus gewerkschaftlichen Haushalten für sich gewinnen – ein historischer Tiefpunkt. Biden scheint damit einige WählerInnen aus dem gewerkschaftlichen Milieu wieder zurückgewonnen zu haben. Die Republikaner unter Trump konnten 2020 40 Prozent der gewerkschaftlichen Stimmen für sich verbuchen – drei Prozentpunkte weniger als vor vier Jahren.



ALLIANZ FÜR WELTOFFENHEIT WIRBT FÜR SOLIDARITÄT

Die „Allianz für Weltoffenheit, Solidarität, Demokratie und Rechtsstaat – gegen Intoleranz, Menschenfeindlichkeit und Gewalt“ hat in einem gemeinsamen Aufruf dafür geworben, angesichts der aktuellen Herausforderungen der Corona-Pandemie demokratische Grundwerte und gesellschaftlichen Zusammenhalt zu wahren, den Diskurs zu suchen und Solidarität zu üben. Das Bündnis ruft zu rücksichtsvollem, besonnenem Handeln und mehr Dialogbereitschaft auf. „Als Teil eines breiten gesellschaftlichen Bündnisses wollen wir dazu beitragen. Wir engagieren uns für den offenen demokratischen Diskurs, Solidarität und gesellschaftlichen Zusammenhalt. Uns eint die Überzeugung, dass die eigene Freiheit spätestens dort endet, wo die Gesundheit und das Leben anderer gefährdet wird.“ Die Politik müsse Maßnahmen, mit denen Grund- und Freiheitsrechte vorübergehend eingeschränkt werden, gut begründen und erklären.

www.dgb.de/-vsl



HOCHSCHULEN: SCHLECHTE ARBEITSBEDINGUNGEN

Vier von fünf Stellen an den deutschen Hochschulen sind befristet. Somit haben rund 80 Prozent der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nur befristete Verträge. Das zeigt der DGB-Hochschulreport 2020. Hinzu kommt noch, dass Beschäftigte an deutschen Hochschulen ihre Arbeitsbedingungen insgesamt schlechter als andere Beschäftigte im öffentlichen Dienst bewerten. Mehr als drei Viertel arbeiten regelmäßig länger als vertraglich vereinbart und leisten dabei durchschnittlich zehn Überstunden pro Woche. „Die Arbeitsbedingungen in der Wissenschaft müssen dringend attraktiver werden“, fordert DGB-Vize Elke Hannack. „Gute Forschung und Lehre brauchen endlich anständige Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Dazu gehören mehr Dauerstellen für Daueraufgaben, planbare Entwicklungsperspektiven und Karrierewege sowie mehr Vollzeitstellen.“

www.dgb.de/-v3c



Telegramm

Um Frauen besser vor körperlicher oder sexualisierter Gewalt zu schützen, hat die **Internationale Arbeitsorganisation (ILO)** bereits 2019 die **Konvention 190** erlassen. Doch bisher ist diese in der Europäischen Union nicht ratifiziert und umgesetzt. Der DGB und der deutsche Juristinnenbund fordern in einem Brief die EU-GleichstellungsministerInnen auf, endlich zu handeln. „Diese Konvention muss jetzt rasch in der Lebenswelt der Menschen ankommen, denn nur so können sich Männer und Frauen besser gegen Gewalt und sexualisierte Übergriffe in der Arbeitswelt wehren“, heißt es auf der Webseite der DGB Frauen.

<https://frauen.dgb.de>

„Armut trotz Erwerbsarbeit ist und bleibt ein besonderer Skandal in Deutschland im 21. Jahrhundert“, kritisiert DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel. Anlass sind die Zahlen im **Armutsbericht 2020** des Paritätischen Wohlfahrtsverbands. Dieser stellt die höchste Armutsquote seit der Wiedervereinigung fest.

Der Mindestlohn müsse dringend außerhalb des üblichen Anpassungsverfahrens auf 12 Euro erhöht werden. Außerdem brauchen Kinder eine Grundsicherung.

www.dgb.de/-vFv

TEURES BAULAND

Die Mieten und Immobilienpreise steigen. Hauptkostentreiber ist das Bauland, stellt der DGB in einer Analyse fest. Grund und Boden ist in vielen Städten und Regionen nur noch zu horrenden Preisen zu haben. In München etwa kostet ein Quadratmeter Bauland im Schnitt über 2300 Euro. Der DGB setzt sich dafür ein, dass Bodenwertsteigerungen, die durch Maßnahmen der Allgemeinheit entstehen – etwa durch die Aufwertung von Ackerfläche zu Bauland – nicht privatisiert werden, sondern an die öffentliche Hand gehen.

Wichtig sei auch, dass die Kommunen bessere Kontrolle über den Grund und Boden in ihrer Gemeinde bekommen. Sie brauchen ein preislimitiertes Vorkaufsrecht und die finanziellen Ressourcen, um einen Bodenfonds auflegen zu können. Zudem muss gewährleistet sein, dass Flächen im kommunalen Besitz auf Dauer für eine soziale und ökologische Stadtentwicklung genutzt werden. www.dgb.de/-mzl

DREI FRAGEN AN



ELKE HANNACK

Die Initiative „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch!“ startete im Februar 2020. Warum?

Der Busfahrer, die Polizistin, die Krankenschwester und viele mehr halten unser Land tagtäglich am Laufen. Sie bekommen kaum Anerkennung, werden stattdessen immer häufiger Opfer von Aggressionen, Beleidigungen und Übergriffen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften wollen die Problematik in die Öffentlichkeit, in die Dienststellen und in die Politik tragen. Die Grenzen des Erträglichen sind aus unserer Sicht lange überschritten. Deshalb haben wir eine bundesweite Initiative gestartet, mit der wir in den nächsten zwei Jahren für das Thema sensibilisieren wollen. „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“ lautet unser Leitspruch. Was mich besonders berührt sind die menschlichen Schicksale, die wir auch mit den sieben Gesichtern auf den Plakaten zeigen. Die Plakatmotive hingen zu Beginn des Jahres deutschlandweit an öffentlichen Plätzen. Darauf sehen wir ausnahmslos Kolleginnen und Kollegen, die selbst betroffen sind. Sie führen uns vor Augen, was die Beschäftigten im Dienst der Gesellschaft tagtäglich leisten und was sie im Gegenzug oftmals erfahren.

Gibt es erste Erfolge?

Ich denke, dass wir schon einiges erreichen konnten. Wir haben mit der Eröffnungsveranstaltung im Februar und der Plakatkampagne breite Aufmerksamkeit erzielt. Außerdem haben wir eine eigene Umfrage gemacht, weil sich Dienstherren und Arbeitgeber bislang weigern, die Vorfälle zu erfassen. Mehr als zwei Drittel der Beschäftigten im öffentlichen Sektor wurden schon einmal während der Arbeit beleidigt, beschimpft oder angegriffen – das war das Ergebnis, das ebenso für ein großes Medienecho gesorgt hat. Seitdem versuchen wir trotz Corona präsent zu bleiben. Wir sprechen mit Medien, produzieren Info-Materialien und sorgen deutschlandweit mit kleineren und größeren Aktionen in unseren DGB-Regionen für öffentliche Aufmerksamkeit. Natürlich sind wir auch auf Bundes- und Landesebene mit der Politik im Austausch um Verbesserungen für die Beschäftigten zu erreichen. Ob es nun neue Deeskalationsschulungen sind oder die Forderung

nach mehr Personal, da ist vieles in Bewegung. Mit dem Bundesinnenministerium konnten wir verabreden, dass eine Studie aufgesetzt wird, die sich detailliert mit dem Thema beschäftigt und auf deren Grundlage dann auch konkrete Maßnahmen beschlossen werden können.

Wie kann man sich informieren und mitmachen?

Aktuell gibt es auf der DGB-Gegenblende mehrere Folgen eines Podcast zu hören, wo Betroffene und Experten diskutieren. Neu ist eine Landkarte auf unserer Webseite, in der Betroffene aber auch Bürgerinnen und Bürger Vorfälle eintragen können. Mittlerweile gibt es täglich neue Meldungen. So werden die Dimensionen noch einmal besonders deutlich: Wir reden hier nicht von Einzelfällen, sondern von einem flächendeckenden Problem. Zahlreiche DGB-Veranstaltungen und Aktionen in den Ländern und Regionen sind bereits geplant. Zudem werden wir über Beispiele guter Praxis sowie Erfahrungen von Kolleginnen und Kollegen auf unserer Website informieren. Und natürlich werden wir auch die politische Lage im kommenden Jahr kurz vor der Bundeswahl für uns nutzen. Am Ende des nächsten Jahres haben wir mit dem Schöneberger Forum ein Highlight für die Personal- und Betriebsräte geplant, damit sich die Gewerkschaften untereinander stärker vernetzen zum Thema.

Mehr Informationen: <https://mensch.dgb.de/>



Kampagnen-Motiv der Initiative auf einer Bahn im Düsseldorfer Hauptbahnhof

Elke Hannack ist stellvertretende Bundesvorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

IN SACHSEN SIND DIE BÄREN LOS

„Der Bär muss im Osten bleiben!“, fordert aktuell die Gewerkschaft NGG. Die Beschäftigten von Haribo in Wilkau-Haßlau sind überrascht: Das Management teilte ihnen mit, dass sie den Standort bereits Ende des Jahres schließen wollen. Das Aus von Haribo in Sachsen wäre nicht nur für die betroffenen rund 150 Beschäftigten und ihre Familien schlimm. Der Süßwarenhersteller ist einer der größten Arbeitgeber in der sächsischen Kleinstadt. Eine ganze Region wäre betroffen.

In Wilkau-Haßlau wurden schon zu DDR Zeiten Gummibärchen hergestellt. Aktuell formiert sich Widerstand gegen die Schließungspläne, auch über die Belegschaft hinaus. Die UnterstützerInnen fordern: diese Tradition und der einzige Ost-Betrieb mit dem Bären muss erhalten werden. „Wir wollen verschiedene Kräfte sammeln und bündeln. Wenn wir gemeinsam aktiv werden, gibt es die Möglichkeit, das Werk zu retten“, sagt Thomas Lißner von der NGG-Region Dresden-Chemnitz. Er ruft auf eine Petition zu unterstützen, die bereits über 10 000 Unterschriften sammeln konnte:

<https://bit.ly/3ldseps>



Ticker

Schulen in der Corona-Pandemie



Die GEW fordert, dass es kein „Weiter so“ in Schulen und Kitas während der aktuellen Lage der Corona-Pandemie gibt. Auch wenn offene Einrichtungen höchste Priorität haben, müssten trotzdem auch LehrerInnen und ErzieherInnen geschützt werden. Das RKI empfiehlt laut GEW in kleineren Gruppen zu unterrichten, damit Abstände eingehalten werden können. www.gew.de

Tarifrunde Elektro & Metall startet



Die durch die Corona-Pandemie unterbrochene Tarifrunde geht im Dezember weiter. Das Ziel ist Beschäftigung zu sichern, die Branche zukunftsfest zu gestalten und Einkommen zu erhöhen. Konkret fordert die IG Metall vier Prozent mehr Lohn. Wichtig sind langfristige Lösungen, um die Transformation in den Betrieben zu gestalten - den Wandel durch Digitalisierung und den Umstieg auf Elektroautos. Zukunftstarifverträge sollen dies ermöglichen. www.igmetall.de

Presse besser schützen



Immer wieder gibt es Übergriffe auf JournalistInnen im Umfeld von so genannten Querdenker-Demonstrationen. „Dieser gefährlichen Entwicklung muss Einhalt geboten werden. Demokratie und Pressefreiheit müssen an Ort und Stelle durchgesetzt und die Pressevertreterinnen und -vertreter endlich wirksam vor Übergriffen geschützt werden“, fordert ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Schmitz. www.verdi.de

Hilfe für Minijobber



Minijobs sollten endlich in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung überführt werden, fordert der DGB. Geringfügig Beschäftigte sind nicht über Kurzarbeit abgesichert. Sie sind die ersten, die im Falle einer Krise entlassen werden. Union und FDP wollen jedoch die Minijobs massiv ausweiten, indem sie die Verdienstgrenze von 450 auf 600 Euro anheben. Damit würden 470.000 Menschen, die jetzt noch regulär beschäftigt sind, unfreiwillig zu Minijobbern. www.dgb.de

Mit Investitionen aus der Krise

Die Corona-Pandemie ist eine Herausforderung für Wirtschaft, Gesellschaft und Gewerkschaften. Der DGB-Vorsitzende **Reiner Hoffmann** blickt auf das Jahr zurück und zeigt, welche großen Herausforderungen im Superwahljahr 2021 anstehen.



REINER HOFFMANN,
65, ist Vorsitzender
des Deutschen
Gewerkschaftsbundes.

Das Jahr neigt sich dem Ende zu und 2020 wird der Menschheit wohl für immer in Erinnerung bleiben. Die Corona-Krise hat unser Leben beruflich, privat und wirtschaftlich auf den Kopf gestellt. Sie hat die Sollbruchstellen unserer Wirtschaftsordnung offen gelegt und gleichzeitig als Katalysator für gesellschaftliche Prozesse gewirkt, die längst überfällig waren.

Wir Gewerkschaften haben in den vergangenen Monaten hart dafür gearbeitet, diese historische Krise so gut es geht einzudämmen und die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in diesem Land vor dem Schlimmsten zu bewahren.

☞ Denn eins ist doch klar: Wenn die Pandemie vorbei ist, dürfen wir nicht zum Status quo ante zurückkehren.

Mit Erfolg! Gemeinsam ist es uns gelungen, die Absicherung der Beschäftigten voranzutreiben. Mit einem Schutzschirm für Auszubildende haben wir junge Kolleginnen und Kollegen in die Betriebe geholt, damit sie eine Perspektive haben und den Unternehmen die Fachkräfte nach Bewältigung der Krise nicht fehlen. Das Kurzarbeitergeld wurde auf unser Drängen erhöht, immerhin auf 70 bzw. 77 Prozent nach vier Monaten und 80 bzw. 87 Prozent nach sieben Monaten. Etliche Tarifverträge haben aber auch gezeigt, dass mit ihnen noch viel mehr geht – nämlich eine Anhebung des KUG auf bis zu hundert Prozent!

Auch im Bereich des Arbeitsschutzes konnten wir deutliche Fortschritte erringen: Endlich gibt es verbindliche Vorgaben, die Arbeitgeber zum Schutz ihrer Beschäftigten befolgen müssen. Betriebs- und Personalräte können sich auf die Anforderungen beziehen und ihre Mitbestimmungsmöglichkeiten entsprechend einsetzen. Denn wir wissen doch: Dort, wo engagierte Interessenvertretungen der Beschäftigten beim Arbeitsschutz mitreden, haben wir hohe Schutzniveaus, kaum Arbeitsunfälle und weniger Infektionen.

Aber nicht nur unser Arbeitsleben, auch unsere gewerkschaftliche Arbeit hat sich verändert. In den Wochen des Lockdowns konnten wir Hunderttausende Mitglieder mit unseren vielfäl-

tigen Angeboten telefonisch und online beraten. Wir haben den 1. Mai nicht wie gewohnt auf den Marktplätzen des Landes gefeiert, sondern virtuell. Die Resonanz war überwältigend. Aber zur Wahrheit gehört auch: Es war in diesem Jahr viel schwieriger, Mitglieder zu werben, sich mit den Kolleginnen und Kollegen auszutauschen. Für eine Organisation, die wie keine andere vom solidarischen Miteinander lebt, ist das schwer zu verkraften. Trotzdem haben wir gezeigt, dass wir auch mit Abstand einiges stemmen können. Ich hoffe, dass wir die Lehre aus diesem Jahr in die Zeit nach der Krise mitnehmen – und dann gestärkt unsere Arbeit machen: Im Betrieb, dicht beieinander, aber auch mit Hilfe neuer technischer Möglichkeiten, wenn es mal anders gehen muss. Das ist für mich die große Chance in dieser Krise.

Denn eins ist doch klar: Wenn die Pandemie vorbei ist, dürfen wir nicht zum Status quo ante zurückkehren. Die großen Fragen unserer Zeit haben sich nicht in Luft aufgelöst, sie sind drängender denn je. Wie schaffen wir Sicherheit für die Menschen auf dem anspruchsvollen Transformationsprozess der Digitalisierung? Wie sichern wir den Weg in eine klimaneutrale Wirtschaft? Beide Entwicklungen gehen mit erheblichen Herausforderungen für die Beschäftigten einher. In diesem doppelten Wandel muss den Menschen, den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Sicherheit gegeben werden. Wir brauchen flankierende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die sich an den Leitlinien Beschäftigungssicherung, Gute Arbeit und soziale Sicherheit ausrichten.

☞ Wenn nachhaltig und sozial investiert wird, werden Menschen wie Unternehmen feststellen, dass diese Investitionen ihre Chancen und ihre Lebensqualität erhöhen.

Die Pandemie hat offengelegt, wo unsere größten Baustellen sind. Jetzt gilt es, gegenzusteuern – mit Investitionen für die Zukunft. Investitionen in Infrastruktur, Strukturwandel, Bildung und neue Technologien, in bezahlbares Wohnen und eine neue Mobilität. Der Staat muss in den kommenden Jahren in die öffentliche Daseinsvorsorge investieren, Gehälter anheben und mehr Personal

einstellen – in den Kliniken, im öffentlichen Personennahverkehr und dem Bildungssektor, beim Bau von Straßen, Schienen und Kanälen. Wenn nachhaltig und sozial investiert wird, werden Menschen wie Unternehmen feststellen, dass diese Investitionen ihre Chancen und ihre Lebensqualität erhöhen. Und sie werden unsere Demokratie stärken.

Mit Blick auf die Bundestagswahl heißt das: Wir können uns ein „Weiter so“ nicht noch einmal leisten. Deswegen hoffe ich, dass eine Modernisierungsstrategie zur Wahl steht, die Investitionen für die Zukunft mit sozialer Sicherheit für die Menschen vereint und den vor uns liegenden Strukturwandel beherzt angeht.

DAS WAHLJAHR 2021

Das Jahr 2021 wird politisch, gesellschaftlich und ökonomisch herausfordernd. So werden die Folgen der Corona-Pandemie voraussichtlich noch einige Monate spürbar sein. Politisch ist 2021 ein Superwahljahr. Es stehen insgesamt sechs Landtagswahlen und die Bundestagswahl an.

- 14. März** – Kommunalwahl Hessen
 - Landtagswahlen Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz
- 25. April** – Landtagswahl Thüringen (vorgezogene Neuwahl)
- 6. Juni** – Landtagswahl Sachsen-Anhalt
- 26. September** – Vorschlag für die Bundestagswahl
- Herbst** – Landtagswahl Mecklenburg-Vorpommern
 - Wahl des Berliner Abgeordnetenhauses
 - Kommunalwahl Niedersachsen

Aus gewerkschaftlicher Sicht stehen mehrere Gewerkschaftskongresse an und der DGB-Bundeskongress 2022 wirft auch bereits seine Schatten voraus. Eine detaillierte Übersicht für das Gewerkschaftsjahr 2021 folgt in der Januar-Ausgabe des *einblick*.

DIES & DAS



„Wir haben in dieser Konkurrenzgesellschaft keine Kultur der Anerkennung. Im Gegenteil: Anerkennung wird verknappt, um die Konkurrenzgesellschaft anzuheizen.“



Das sagt der Soziologe Wilhelm Heitmeyer im 2020 erschienen Buch „Nerds retten die Welt: Gespräche mit denen, die es wissen“ von Sibylle Berg.



Personalia

RALF KÖPKE,

59, ist neuer Bürgermeister der Stadt Neukirchen-Vluyn in NRW. Köpke war bis zu seiner Wahl als Geschäftsführer beim DGB-Bezirk NRW beschäftigt und blickt auf eine fast 20-jährige Tätigkeit beim DGB zurück. Unter anderem war er 17 Jahre ehrenamtlicher Vorsitzender des DGB-Stadtverbands Krefeld. Bei der Kommunalwahl konnte Köpke sich als parteiloser Kandidat in einer Stichwahl gegen den Amtsinhaber durchsetzen. Er erhielt 51,5 Prozent der Stimmen.



Das steht an ...

3. Dezember

Der Internationale Tag der Menschen mit Behinderung ist ein von den Vereinten Nationen ausgerufenen Gedenk- und Aktionstag, der das Bewusstsein der Öffentlichkeit für die Probleme von Menschen mit Behinderung wachhalten soll (s. Seite 1).

3. Dezember

Das Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung in der Hans-Böckler-Stiftung lädt zu einer Online-Konferenz ein. Der Titel: Sozial-Ökologische Transformation – (Wie) lassen sich Klimaschutz, makroökonomische Stabilität und Sozialer Ausgleich vereinbaren? Zu Gast ist unter anderem Bundesumweltministerin Svenja Schulze (SPD). www.boeckler.de

10. Dezember

Am internationalen Tag der Menschenrechte weisen weltweit Organisationen, Gewerkschaften und Verbände auf Brennpunkte hin, wo Menschenrecht missachtet werden.

15. Dezember

Das DGB-Projekt Faire Mobilität lädt zu einem Online-Seminar mit dem Thema „Soziale Rechte von Staatsangehörigen aus der Europäischen Union“ ein. Unter anderem geht es darum, den Dschungel aus Gesetzen, Verordnungen und Richtlinien besser zu verstehen. So wird etwa der Frage nachgegangen, auf welche Leistungen Neuzugewanderte aus Europa Anspruch haben. www.faire-mobilitaet.de/-/v3m



DGB

Schöne Festtage und einen guten Rutsch!

Für uns alle geht ein außergewöhnliches Jahr zu Ende.

Der Ausweg aus der Krise kann nur solidarisch sein. Wir setzen uns auch 2021 weiterhin für gute Arbeitsbedingungen Demokratie, Weltoffenheit, Gleichstellung und Mitbestimmung ein.

Wir wünschen erholsame Festtage und ein gesundes neues Jahr!



„BEIPACKZETTEL“ FÜR KÜNSTLICHE INTELLIGENZ

Künstliche Intelligenz wird unsere Arbeit, Wirtschaft und Gesellschaft verändern. Um klare Regeln für die Arbeit der Zukunft zu schaffen, müssen die Beschäftigten bei der Nutzung von selbstlernenden Systemen in den Betrieben eingebunden werden, fordert der DGB. Um die Risiken für Arbeitnehmerrechte richtig einschätzen zu können, brauche es eine Art „Beipackzettel“, den die Entwickler der KI-Software beilegen, so DGB-Experte Olli Suchy.

Auch die EU-Kommission hat sich nun mit dem Thema befasst. In einem Weißbuch schlägt die Kommission vor, KI-Anwendungen grundsätzlich als hochriskant einzustufen, wenn sie sich auf die Rechte von Arbeitnehmern auswirken. Der DGB begrüßt den Ansatz: „Für die betrieblichen Gestaltungsprozesse wäre diese Einstufung hilfreich, allerdings nur in Verbindung mit der Transparenzpflicht“, schreibt DGB-Experte Olli Suchy. Dem Prozess vorgeschaltet sein müssten Transparenzanforderungen an die Anbieter von KI-Anwendungen. www.dgb.de/-/v51

VERBRAUCHERSCHUTZ: INKASSO-CHECK ONLINE

5,8 Millionen Menschen in Deutschland haben schon mal eine Inkassoforderung erhalten. Das zeigen Zahlen der Verbraucherzentralen. Nicht immer sind die Forderungen, die Unternehmen per Inkasso-Firma eintreiben wollen, gerechtfertigt. Vor allem die teilweisen hohen Zusatzkosten, die die Inkasso-Unternehmen aufschlagen, stehen in der Kritik. Fast zwei Drittel der Betroffenen sehen die Forderung als ungerechtfertigt.

Damit Verbraucher prüfen können, ob die Forderung seriös und zulässig ist, bieten die Verbraucherzentralen einen Inkasso-Check an. Dazu müssen die NutzerInnen einen Fragenkatalog beantworten. Im Gegenzug liefert der Check eine rechtliche Ersteinschätzung und bei Bedarf einen Musterbrief an das Inkasso-Unternehmen, mit dem der Forderung widersprochen werden kann.

www.inkasso-check.de

PLATTFORMEN FÜR DIE ZUKUNFT

Die großen Plattformen wie Facebook, Amazon, Uber oder TikTok haben unglaubliche Macht und Reichweite. In einer aktuellen Broschüre skizziert die Friedrich-Ebert-Stiftung die Debatte über Zukunft und Alternativen dieser digitalen Plattformen. So werden verschiedene Modelle vorgestellt, die zum Beispiel in Europa initiiert und aufgebaut werden könnten. Der Titel des Papiers: „Eine Vision für das digitale Europa“. library.fes.de/pdf-files/fes/16146.pdf

GOOGLE ALS MEDIENMÄZEN

Der US-Internetkonzern Google hat mit rund 100 Millionen Euro Medien in Europa gefördert. Das ist ein Problem für die Medienvielfalt, wie eine aktuelle Studie der Otto-Brenner-Stiftung und des DGB zeigt.

Nicht alle, aber sehr viele deutsche Medienhäuser haben in den vergangenen Jahren finanzielle Zuwendung im Rahmen der Digital News Initiative (DNI) von Google erhalten. Der Spiegel war dabei, die Frankfurter Allgemeine, Zeit Online, das Handelsblatt und auch die taz. Insgesamt hat der Datenkonzern 21,5 Millionen Euro an Medienhäuser und Projekte in Deutschland verschenkt, wie eine Analyse im Auftrag von Otto-Brenner-Stiftung und DGB zeigt.

Die Journalisten Ingo Dachwitz und Alexander Fanta, die unter anderem für netzpolitik.org schreiben, haben in der aktuellen Studie „Medienmäzen Google“ untersucht, wohin das Geld geflossen ist und wie sich die Offensive auf die Medien in Deutschland auswirkt. Zudem haben sie Interviews mit DigitaljournalistInnen, VerlagsmanagerInnen und Google-Vertretern geführt. Ihr Fazit: „Das Förderprogramm des Datenkonzerns ist ein Problem für die Medienvielfalt.“ Denn die Datenanalyse zeigt unter anderem, dass Googles Millionen in Europa und Deutschland ungleich verteilt wurden. Während ein Großteil der Mittel nach Westeuropa floss, hatten zentral- und osteuropäische Länder das Nachsehen. Regionalverlage und journalistische Neugründungen sind unterrepräsentiert.

In den Interviews haben MedienmanagerInnen ihre Beweggründe erläutert. Die Mehrheit hatte keine Bedenken wegen der Zusammenarbeit mit Google. „Am Ende haben wir gesagt: ‚Ey, wir können jetzt hier den moralisch sauberen Tod sterben oder wir machen halt unser Projekt.‘ Und dass es dann auch noch geklappt hat, war natürlich umso besser“, beschreibt ein Medienmanager den Prozess. Lediglich zwei GeschäftsführerInnen von Medienhäusern, die gefördert wurden, zogen ein negatives Fazit. Eine weitere Erkenntnis: Von den großen Medienkonzernen in Deutschland haben unter anderem die Süddeutsche Zeitung und der Axel-Springer-Verlag kein Geld von Google angenommen.

www.dgb.de/-/vPV

Google Millionen für Medien

So hat Google in den vergangenen Jahren Medienprojekte in Europa finanziert

	Anzahl Projekte	Fördersumme (in Tausend Euro)
Deutschland	92	21.500
Frankreich	75	19.520
Großbritannien	76	14.785
Spanien	48	12.080
Italien	44	11.275
Polen	33	7.050

Quelle: Otto-Brenner-Stiftung / DGB 2020

© DGB-einblick 12/2020 / CC BY 4.0

Arbeitsrecht

ARBEITGEBER HAT AUSKUNFTS-ANSPRUCH NACH KÜNDIGUNG

Hat der Arbeitnehmer Klage gegen eine Kündigung erhoben, so muss er sich nach Ablauf des Beendigungstermins um einen neuen Job bemühen. Wenn das Gericht später feststellt, dass die Kündigung unwirksam war, hat zwar der Arbeitnehmer Anspruch auf Vergütung aus Annahmeverzug. Der bisherige Arbeitgeber kann jedoch Auskunft über unterbreitete Vermittlungsvorschläge der Agentur für Arbeit oder des Jobcenters verlangen. Denn der Arbeitnehmer muss sich anrechnen lassen, was er in der Zwischenzeit verdient oder böswillig versäumt hat zu verdienen.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 27. Mai 2020 – 5 AZR 387/19

Fristlose Kündigung

EINE VORHERIGE ABMAHNUNG IST NOTWENDIG

Ein Arbeitgeber muss regelmäßig erst einmal abmahnen, bevor er das Arbeitsverhältnis fristlos kündigen kann. Dies gilt insbesondere, wenn der betroffene Arbeitnehmer nur einmal unentschuldigt gefehlt hat und zwar auch dann, wenn dies bereits am dritten Arbeitstag passiert.

Landesarbeitsgericht Schleswig-Holstein,
Urteil vom 3. Juni 2020 – 1 Sa 72/20

Neutralitätsgesetz

ALLGEMEINES KOPFTUCHVERBOT IN BERLIN UNWIRKSAM

Nach dem Berliner Neutralitätsgesetz dürfen Lehrkräfte in den öffentlichen Schulen innerhalb des Dienstes keine sichtbaren religiösen oder weltanschaulichen Symbole tragen. Das Verbot des Tragens eines sog. islamischen Kopftuchs gilt aber nur im Fall einer konkreten Gefahr für den Schulfrieden oder die staatliche Neutralität.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 27. August 2020 – 8 AZR 62/19

Unfallversicherung

PLÖTZLICHES NACHFASSEN KANN ARBEITSUNFALL SEIN

Das überraschende Nachfassen an einem glatten, 50 kg schweren Findling und die dadurch entstehende Krafteinwirkung können geeignet sein, einen Riss der Bizepssehne herbeizuführen.

Der Fall: Ein selbstständiger Steinmetzmeister lieferte einen mehr als 50 kg schweren Findling an einen Kunden aus. Als er den nassen und glatten Stein anhob, rutschte dieser ihm aus den Fingern. Beim Nachfassen riss die körperferne Bizepssehne seines rechten Armes. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls mit der Begründung ab, es fehle an einer äußeren Gewaltanwendung. Die dagegen erhobene Klage hatte Erfolg.

Das Landessozialgericht: Es liegt ein Arbeitsunfall vor. Unfälle im Sinne der gesetzlichen Unfallversicherung sind zeitlich begrenzte, von außen auf den Körper einwirkende Ereignisse, die zu einem Gesundheitsschaden oder zum Tod führten. Hierfür ist kein besonderes, ungewöhnliches Geschehen erforderlich, vielmehr genügt zum Beispiel ein Stolpern. Die erforderliche äußere Einwirkung kann beispielsweise auch in der Kraft liegen, die ein schwerer Stein dem Versicherten entgegensetze. Daher ist durch das überraschende Moment und die akute Kraft beim Nachfassen des Findlings durch den Steinmetz ein Unfallereignis anzunehmen.

Hessisches Landessozialgericht,
Urteil vom 18. August 2020 – L 3 U 155/18

Rettungsdienst

NOTARZT DES KREISES NICHT SELBSTSTÄNDIG

Übernimmt ein Arzt nebenberuflich regelmäßig Bereitschaftsdienste im Rahmen des öffentlichen Rettungsdienstes des Kreises, führt er diese Notarzt Tätigkeit in der Regel nicht in selbständiger Tätigkeit aus, sondern es liegt eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vor.

Landessozialgericht Schleswig-Holstein,
Urteil vom 16. September 2020 – L 5 BA 51/18