

Rente voranbringen: Gutes Leben im Alter!

Nach der Sommerpause muss die Bundesregierung anpacken – unter anderem bei der Rente. Zwar sind zum 1. Juli die Renten gestiegen, allerdings ist eine langfristige Stabilisierung des Rentenniveaus weiterhin überfällig.

Mehr als 30 Jahre nach der deutschen Wiedervereinigung gilt endlich der gleiche Rentenwert in West- und Ostdeutschland. Seit Jahrzehnten haben sich DGB und Gewerkschaften für die Angleichung eingesetzt. Ab sofort wird Beschäftigten in Leipzig, Rostock oder Dresden der gleiche Wert für einen erworbenen Rentenpunkt von 37,60 Euro gezahlt, wie den Kolleg*innen in München, Köln oder Emden. Zudem können sich die rund 21 Millionen Rentner*innen über höhere Bezüge freuen. Im Westen steigen die Bezüge um 4,39 und im Osten um 5,86 Prozent. Bei einer monatlichen Rente von 1000 Euro im Westen kommen so rund 44 Euro mehr auf dem Konto an, bei einer gleich hohen Rente mit Ost-Beiträgen sind es etwa 60 Euro mehr.

Doch auch diese positiven Nachrichten können nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Rente für viele Menschen nicht zum Leben reicht. Besonders wichtig ist es deshalb, dass die Bundesregierungen ihre Ankündigungen aus dem Koalitionsvertrag umsetzen und das Rentenniveau bei 48 Prozent stabilisiert und in einem weiteren Schritt auf mindestens 50 Prozent anhebt. Rückendeckung aus der Bevölkerung hat sie – und zwar von einer großen Mehrheit, wie eine repräsentative Umfrage im Auftrag des DGB und der Arbeitnehmerkammer Bremen und der Arbeitskammer des Saarlands zeigt.

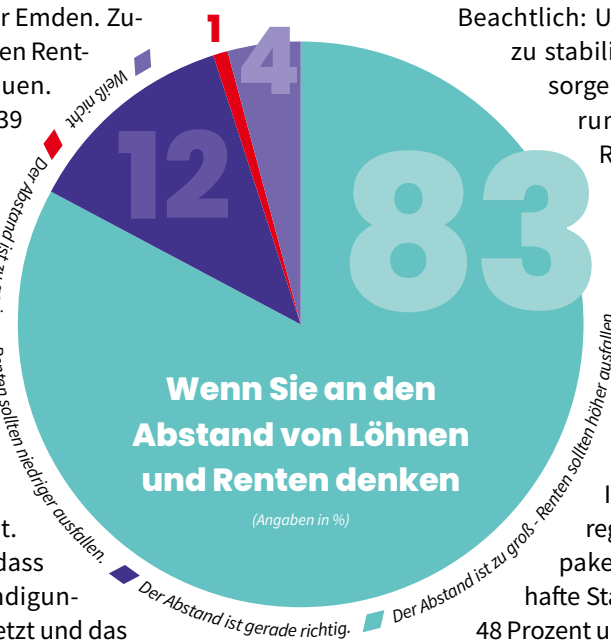
Demnach halten 83 Prozent der Befragten das Rentenniveau – also das Verhältnis der Renten zu den Löhnen – für zu gering und fordern höhere Renten. Das sehen auch junge Menschen so: 83 Prozent der 18- bis 29-Jährigen und 85 Prozent der 30- bis 39-Jährigen stimmen dem zu. Noch höher ist die Zustimmung beim Thema Armutsvermeidung: 91 Prozent der Befragten ist

es sehr oder äußerst wichtig, dass die Rente Armut vermeiden soll. „Der Arbeitsauftrag der Menschen an die Bundesregierung ist glasklar: Bei der bevorstehenden Rentenreform muss sie das Rentenniveau – also das Verhältnis von Löhnen und Renten – dauerhaft stabilisieren und im weiteren Schritt auch wieder anheben“, sagte Anja Piel, DGB-Vorstandsmitglied.

Beachtlich: Um das gesetzliche Rentensystem zu stabilisieren und für höhere Renten zu sorgen, würde ein Großteil der Bevölkerung gegebenenfalls lieber höhere Rentenbeiträge zahlen, als noch später in Rente zu gehen. Weiteres Kernergebnis der Umfrage: 81 Prozent der Erwerbstätigen und auch 81 Prozent der Selbstständigen wünschen sich eine allgemeine Rentenversicherung für Erwerbstätige, die auch Selbstständige und Beamte umfasst.

Im Laufe des Juli will die Bundesregierung einen Entwurf zum Rentenpaket II vorlegen. Dies soll die dauerhafte Stabilisierung des Rentenniveaus bei 48 Prozent und das Generationenkapital regeln.

Mit dem Generationenkapital will die Bundesregierung einen Kapitalstock aufbauen, dessen Gewinne ab den späten 2030er Jahren die Rente zusätzlich finanzieren sollen. Das bringt nur sehr wenig, sei aber unschädlich, meint der DGB.



AUF EINEN BLICK:

DGB-Analyse zur Rentenpolitik www.dgb.de/-/T0b

DGB-Rentenstudie www.dgb.de/-/TNY

FAQ zum Generationenkapital www.dgb.de/-/Ty4

Der digitale Windkraftstreik

Seit mehr als 120 Tagen streiken die Servicetechniker*innen des dänischen Windkraftbauers Vestas in Deutschland. Sie fordern deutlich mehr Geld und vor allem einen Tarifvertrag. Ihr Arbeitskampf findet digital statt, denn sie sind über das ganze Land verteilt.

Jeden Tag um 9 Uhr fährt Kai Hamann seinen Computer hoch, so wie rund 300 Beschäftigte an dutzenden anderen Orten in Deutschland. Es wird über die Firma geredet, über das Wetter, manchmal prominenten Gästen zugehört. Es hört sich an wie das tägliche Homeoffice digitaler Nomad*innen – aber es ist das Gegenteil: Die Männer – und eine Frau – streiken. Der Bildschirm ist ihr digitales Streikzelt, vor dem sie sich täglich zwei Mal versammeln. „Wir wollen endlich einen Tarifvertrag, mit anständiger Lohnerhöhung, mit regeltem Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und Altersteilzeit“, sagt Vestas-Betriebsrat Kai Hamann, und wenn man ihn hört, dann ist klar: Dieser Streik kann dauern. „Ich bin eine Kampfmaschine“, sagt der Elektriker.

Der erste digitale Streik

Hamann und seine Kollegen sind Servicetechniker*innen des dänischen Konzerns Vestas, dem weltweit führenden Windkraftanlagenhersteller. Rund 1700 Mitarbeitende hat der Konzern, davon 700 Servicetechniker*innen – von denen die Hälfte streikt. Es sind die Expert*innen, die die Energiewende sicherstellen und dafür oft bei Wind und Wetter in und an den Windrädern arbeiten. Sie brechen gerade einen Rekord: Der Streik gehört mit über 120 Tagen bereits jetzt zu den längsten, die Deutschland je erlebt hat. 1956 haben die Metaller*innen 114 Tage gestreikt, und 2005/2006 die Busfahrer*innen in Leverkusen satte 395 Tage. Und der Vestas-Streik ist der erste, der digital durchgeführt wird.

„Ohne Tarifvertrag sind wir Bittsteller“, sagt Hamann. „Vestas hat zwar mal gute Löhne gezahlt, aber das ist lange her. Seitdem gab es hier einen Bonus, und dort mal etwas mehr Geld – aber immer mit Druck, mehr zu leisten, und ohne Verhandlungen und Vertrag. Das geht nicht. Wir lassen uns seit Jahren vertrösten. Es reicht. Die Inflation ist jetzt auch beim letzten Kollegen angekommen.“

Gut im Geschäft

Dabei ist es nicht so, dass Vestas die Löhne nicht erhöht. „Aber sie liegen 10 bis 20 Prozent unter dem Niveau des Flächentarifs der Metall- und Elektroindustrie“, sagt Martin Bitter, Bevollmächtigter der IG Metall Rendsburg. Da Betriebsräte keinen Streik ausrufen dürfen, hat es die IG Metall getan. „Der Streik war die letzte Lösung – die Forderung nach einem Tarifvertrag haben wir bereits im April vergangenen Jahres aufgestellt.“ Aber Vestas stellt auf stur, obwohl im Heimatland Dänemark ein Tarifvertrag gilt.

Dabei geht es dem Unternehmen gut: Allein im Juni gab es drei große Aufträge, aus den USA, Schottland und Finnland. Die renommierte US-Bank JP Morgan bewertete die Aktie des Unternehmens gerade erst als „unterbewertet“. Und es fehlen Fachkräfte an allen Ecken und Enden – allein für den Service werden in Deutschland 39 Elektriker*innen gesucht; Vestas wirbt dazu mit einer „attraktiven Vergütungsstruktur“ auf der Webseite.

Im Frühjahr sah es kurz so aus, als wenn die Streikenden ihr Ziel erreicht hätten. Vestas hatte immerhin ein Angebot auf den Tisch gelegt – eine Inflationsprämie von 2200 Euro und 5,4 Prozent Lohnerhöhung. Allerdings bei einer Laufzeit von zwei Jahren und bei einer Inflation, die deutlich höher liegt. Vor allem fehlte aber das wichtigste Ergebnis: Ein Tarifvertrag, mit entsprechenden regelmäßigen Verhandlungen.





Illustration:
© iStock/Natalia Varlamova/A-Digit

Aber auch von solchen Aktionen lassen sich die Beschäftigten nicht vom Streik abhalten. „Streikcall“ nennen die gut organisierten Servicetechniker*innen die täglichen Treffen über Teams. Anders streiken geht nicht, denn die Beschäftigten sind bundesweit an über 200 Standorten verteilt, mal zu zweit, mal auch vier oder fünf Techniker*innen, um die Windparks zu betreuen. Manchmal sind sie nah genug beieinander, um gemeinsam zu grillen oder zu frühstücken. In dem Call scannen die Streikenden auch jedes Mal einen QR-Code, über den das Streikgeld organisiert ist. „Das läuft besser als wir erwartet haben“, sagt Betriebsrat Hamann. Auch er rechnet damit, dass es noch dauern wird, bis der Konzern einlenkt. „Vestas geht es nicht um Geld, sondern um Macht“. Der Konzern wolle nicht mit einer Gewerkschaft über Lohnerhöhungen und Arbeitsbedingungen verhandeln, sondern nur mit dem Betriebsrat. „Man will sich nicht in die Karten schauen lassen“, sagt Hamann.

Den Eindruck hat auch die IG Metall. „Vestas geht es offensichtlich ums Prinzip. Dabei verursacht der Streik hohe Verluste“, sagt Bitter. Die Gewerkschaft schätzt die Kosten auf einen dreistelligen Millionenbetrag. „Es ist schon erstaunlich, was ein Weltkonzern hier in Kauf nimmt.“ Und das ohne Grund: Es gibt genügend Vorbilder in der Branche. Omexom, Siemens Gamesa, OWS Offshore Wind Service – sie alle arbeiten mit einem Tarifvertrag. ■

Der Streik ging und geht deswegen weiter. Es gab Kundgebungen in Berlin, Besuche bei Fraktionen des Bundestags, Besuch von Betriebsräten anderer Energiefirmen. „Die Politik ist auf solche Unternehmen angewiesen, wenn man das Ziel Verdopplung Windstrom bis 2030 schaffen will“, sagt Bitter. Und so wie die Politik den Konzern braucht, braucht der Konzern die Techniker*innen.

Die Unterstützung aus Politik, Gewerkschaften und Gesellschaft ist bei dem digitalen Streik wichtig. Und das auch finanziell. Zwar gibt es Streikgeld, aber das reicht nicht, etwa dort, wo vor dem Streik ein Hauskredit aufgenommen wurde, oder eine größere Familie versorgt werden muss. Deswegen fließen auch Spenden – und das reichlich.

„Es geht um Macht“

Denn es könnte dauern. „Vestas arbeitet auch mit Schikanen. Dann müssen die Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel das Dienstfahrzeug am Lager abstellen – aber das ist 100 Kilometer vom Zuhause entfernt und irgendwo auf dem Land. Oder sie bieten Streikbruchprämien: Wer arbeitet, bekommt 150 Euro mehr“, berichtet Bitter.

Unterstütze die Streikenden: Jetzt spenden für die streikenden Vestas-Beschäftigten

Ihr könnt den Vestas-Beschäftigten helfen, die trotz Streikunterstützung durch die IG Metall erhebliche Belastungen zu schultern haben. **Spendet jetzt:**

IG Metall

DE 23 5005 0000 0000 0010 40

Solidaritäts-Konto Vestas



Wieder auf Fahrt

Nach Jahren der Flaute nehmen die Gewerkschaften wieder Fahrt auf und wachsen. „Auch bei der NGG spüren wir deutlichen Rückenwind: in den Betrieben, während der Streiks – und auch bei den Mitgliederzahlen“, schreibt der NGG-Vorsitzende Guido Zeitler.

»Die Flaute ist erst einmal vorbei, wir haben wieder Wind in den Segeln – und sind heute deutlich mehr Mitglieder in der NGG als noch Ende vergangenen Jahres.«

„Was, das war es schon mit Streik? Können wir nicht noch mal rausgehen? Lasst uns doch mal gleich drei Tage streiken und den ganzen Laden lahmlegen.“ Solche Sätze hören unsere Gewerkschaftssekretär*innen derzeit öfter. Die Kolleg*innen berichten von vielen Belegschaften, die seit 30 Jahren oder länger nicht mehr für ihre Forderungen rausgegangen sind. Jetzt ziehen sie mit großer Freude vor's Werkstor, selbst Belegschaften in Betrieben, die noch nie gestreikt haben, entdecken ihre Lust am Tarifikampf, ziehen sich rote Jacken oder gelbe Westen über und fordern „10 plus X“. Den Rekord im Brechen der längsten streikfreien Zeit in einem Unternehmen haben die 19 Beschäftigten der Kneitinger Brauerei gebrochen: Sie organisierten den allerersten Streik in der fast 500-jährigen Geschichte der Regensburger Brauerei.

10 plus X Prozent: So lautet die Empfehlung unseres Hauptvorstandes, die wir unseren Tarifkommissionen in den Betrieben, Regionen und Landesbezirken als Orientierung für das Tarifjahr 2023 auf den Weg gegeben haben. Die NGG hat mit ihren vielen verschiedenen Branchen und Berufen eine sehr heterogene Tariflandschaft: Fleischer*innen haben ganz andere Branchenbedingungen als die Kolleg*innen in der Zuckerindustrie, Hotel- und Gastrofachkräfte andere als Müllermeister, Lebensmitteltechnikerinnen andere als Bäcker*innen. Kaum eine Gewerkschaft ist diverser als unsere, kaum eine kleinteiliger. Deswegen verhandelt die NGG jedes Jahr zahlreiche Haustarifverträge, insgesamt schließen wir hunderte Tarifverträge pro Jahr ab, bei einer Mitgliederzahl von knapp 200.000.

Aufgrund dieser Heterogenität hat eine sehr hohe Tarifempfehlung für alle NGG-Branchen in wirtschaftlich ruhigen Jahren wenig Aussicht auf Erfolg. In Zeiten einer galoppierenden Inflation, bei der alle NGG-Mitglieder mit Steigerungen von zeitweise 20 Prozent bei Lebensmitteln und Energie kämpfen müssen, ist das anders. Daher haben wir entschieden, unseren Tarifkommissionen für 2023 die Tarifempfehlung von „10 plus X“ als Orientierung auf den Weg zu geben. Mit dieser bewusst zweistelligen Tarifempfehlung haben wir die Stimmung unserer Mitglieder in den Betrieben gut getroffen. Logisch: Viele wünschen und brauchen zweistellige Erhöhungen vor allem jetzt, wenn sie spüren, dass das Geld in der Familienkasse sehr knapp wird.



Foto: © NGG

10 plus X



10X plus X

Wir haben noch weitere Bausteine in unsere Tarifpolitik 2023 eingezogen. Die Verbraucherpreise werden nicht wieder auf das Ursprungsniveau zurückkehren, sondern auf dem neuen, hohen Niveau bleiben – und unsere Mitglieder deswegen dauerhafte Lohnsteigerungen brauchen. Sprich: Wir setzen deutliche Steigerungen in der Tariftabelle durch, denn nur die bleiben dauerhaft. Das „süße Gift“ der Inflationsausgleichsprämie, mit dem sich manche Arbeitgeber per Einmalzahlung den Ruf eines Kümmerers in ihrer Belegschaft erwerben wollen, während sie bei der Tabelle knausern, nehmen wir als Bonbon natürlich mit – der Kern unserer Tarifverhandlungen sind aber die Entgelterhöhungen in der Tabelle.

Und der letzte Baustein sind kurze Laufzeiten. Jüngst in den Tarifverhandlungen der Süßwarenindustrie mit ihren 60.000 Beschäftigten haben wir mit 350 Euro Entgeltsteigerung in den unteren Lohngruppen eine deutlich zweistellige Tabellenerhöhung bei einer Laufzeit von 14 Monaten durchgesetzt, in der Brotindustrie dreizehn Monate mit bis zu 9,9 Prozent Entgelterhöhung. Das gelingt uns nicht immer, in anderen Branchen wie der Brauwirtschaft haben wir teilweise deutlich länger abschließen müssen. Wir brauchen aber kurze Laufzeiten, um etwaige neue Preissteigerungen schnell abfedern und bald wieder verhandeln zu können. Denn wir wollen den Rückenwind aus den Betrieben, die Entschlossenheit und das Engagement der Beschäftigten für eine bessere Bezahlung in mehr NGG-Mitglieder umsetzen. Auch das ist uns gut gelungen.

Wir haben Kurs gehalten, die ganze Crew – Ehrenamtliche und Hauptamtliche – hat hart dafür gekämpft, mit so vielen Streiks wie lange nicht. Das hat sich gelohnt: Die Flaute ist erst einmal vorbei, wir haben wieder Wind in den Segeln – und sind heute deutlich mehr Mitglieder in der NGG als noch Ende vergangenen Jahres. 

»Kern unserer Tarifverhandlungen sind die Entgelterhöhungen in der Tabelle.«

AUF EINEN BLICK:

Gemeinsam Zukunft machen

Vom 13. bis 17. November 2023 lädt die NGG zum 18. Ordentlichen Gewerkschaftstag nach Bremen ein. 124 Delegierte werden dort über die zukünftige Arbeit der NGG diskutieren und entscheiden. Neben den inhaltlichen Debatten finden zudem die Wahlen für den NGG-Vorstand statt. Der Gewerkschaftstag steht unter dem Motto „Gemeinsam Zukunft machen“.

www.gemeinsam-zukunft-machen.jetzt

GEMEINSAM ZUKUNFT MACHEN.
18. ordentlicher Gewerkschaftstag | 13.–17.11.2023 | Bremen



Guido Zeitler ist gelernter Hotelfachmann und Gewerkschaftssekretär und seit 2017 Vorsitzender der NGG, der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten. Er tritt mit den stellvertretenden Vorsitzenden Freddy Adjan und Claudia Tiedge auf dem Gewerkschaftstag im November für eine zweite gemeinsame Amtsperiode an. Foto: © Stephan Pramme

IMPRESSUM:

Herausgeber Deutscher Gewerkschaftsbund, Anschrift: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Redaktion einblick, Keithstraße 1, 10787 Berlin, Telefon: 030 / 240 60-615, E-Mail: einblick@dgb.de **V.i.S.d.P.** Manuela Conte **Redaktion** Dr. Lena Clausen, Sebastian Henneke **Redaktionelle Mitarbeit** Luis Ledesma, Maike Rademaker **Layout** 313.de **Druck** und Vertrieb DCM Druck Center Meckenheim GmbH **Abonnements** abo-einblick@dgb.de **E-Mail-Newsletter** 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 Autor*innen.

DGB



Urteile

Aktuelle Entscheidungen zum Arbeits- und Sozialrecht

KÜNDIGUNG: BETRIEBSRAT IST UMFASSEND ZU INFORMIEREN

Der Betriebsrat muss bei einer verhaltensbedingten Kündigung konkret über den Verdacht auf ein mutmaßliches Fehlverhalten informiert werden. Andernfalls ist die Kündigung unwirksam.

Der Fall: Der schwerbehinderte Arbeitnehmer hatte bei der Personalabteilung eine Bescheinigung über seine Arbeitsunfähigkeit abgegeben. Er teilte mit, er habe seine Bänder überdehnt, könne sich deshalb nicht ohne Gehhilfen fortbewegen. Der Arbeitgeber kündigte das Arbeitsverhältnis daraufhin verhaltensbedingt, da er eine vorgetäuschte Arbeitsunfähigkeit vermutete. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Arbeitsgericht: Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist unwirksam, weil der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden ist. Der Arbeitgeber hatte den Betriebsrat zwar über die Kündigung informiert, dabei aber nicht die Umstände mitgeteilt. Eine Kündigung wegen des Verdachts einer pflichtwidrigen Handlung gibt dem Betriebsrat einen weit stärkeren Anlass, umfassend tätig zu werden. **Arbeitsgericht Frankfurt am Main, Urteil vom 24. Mai 2022 - 3 Ca 6776/21**

SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT IM HOMEOFFICE

Die Heranziehung von Ärzt*innen im Rahmen einer Beratungshotline kann auch dann im Rahmen abhängiger Beschäftigungsverhältnisse erfolgen, wenn die Ärzt*innen die jeweils übernommenen Bereitschaftsdienste in ihrem häuslichen Umfeld verrichten.

Der Fall: Ein Unternehmen und eine Rettungsmedizinerin kooperieren im Rahmen einer Hotlineberatung für Taucher*innen. Für die ständige Erreichbarkeit der Hotline werden aus einem Pool jeweils zwei Ärzt*innen pro Schicht eingeteilt, die meist aus ihrer häuslichen Umgebung telefonische Kundenanfragen beantworten und ggf. eine Behandlungskoordination übernehmen können. Die Deutsche Rentenversicherung (DRV) stufte die Ärztin als abhängig beschäftigt ein. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Unter dem Dach eines Rahmenvertrags hat die Ärztin die Verpflichtung übernommen, für die Dauer der zugeteilten Schichten erreichbar zu sein und die wirtschaftlichen Vorgaben des Unternehmens zu beachten. Aus der ärztlichen Eigenverantwortung bei Heilbehandlungen kann nicht ohne Weiteres auf eine selbstständige Tätigkeit geschlossen werden. Hierdurch wird sie noch nicht zur Unternehmerin. Auch der Umstand, dass sie zu Hause gearbeitet und keinen Weisungen zum Arbeitsort unterlegen hat, ist in Anbetracht der vielfältigen heutigen Möglichkeiten zur Arbeit im Homeoffice

kein taugliches Abgrenzungskriterium mehr. Bei abhängigen Tätigkeiten bestehen gerade im Homeoffice grundsätzlich weitgehende Freiheiten bei der Festlegung der Arbeitszeiten. **Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 20. Februar 2023 - L 2/12 BA 17/20**

BAHNFAHREN IST ARBEITSZEIT

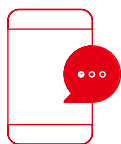
Reisezeiten mit der Bahn, die im Zusammenhang mit der Überführung von neuen Nutzfahrzeugen anfallen, sind Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.

Der Fall: Das Speditionsunternehmen ist auf die Überführung von neuen und gebrauchten Nutzfahrzeugen, unter anderem Sattelzugmaschinen, spezialisiert. Die für die Überführung eingesetzten Arbeitnehmer fahren mit Taxi und Bahn zum jeweiligen Abholort des Fahrzeugs, übernehmen es dort und fahren das Fahrzeug anschließend auf der eigenen Achse zum Zielort. Von dort reisen sie wiederum mit der Bahn zurück zu ihrem Wohnort. Das zuständige Gewerbeaufsichtsamt hatte dem Unternehmen aufgegeben, die zulässigen Höchstarbeitszeiten einzuhalten und dabei festgestellt, dass Bahnreisezeiten, die im Zusammenhang mit der Überführung von neuen Nutzfahrzeugen anfielen, als Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu berücksichtigen seien. Dagegen klagte das Unternehmen, ohne Erfolg.

Das Verwaltungsgericht: Für die europarechtliche Begriffsbestimmung ist allein entscheidend, ob der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber zur Verfügung steht und seine Tätigkeit ausübt oder Aufgaben wahrnimmt. Danach zählt die Bahnreisezeit als Arbeitszeit. Denn die regelmäßig mehrstündige An- und Abreise mit der Bahn ist einerseits bereits Teil der Leistungserbringung und beschränkt andererseits die Freiheit der Fahrer*innen, über ihre Zeit selbst zu bestimmen. So hängt die Dauer der Bahnreisezeit allein davon ab, an welchen Ort das Fahrzeug überführt werden müsse. Anders als bei der Anreise zu einer festen Betriebsstätte steht sie somit nicht zur Disposition des Arbeitnehmers, sondern ist der Sphäre des Arbeitgebers zuzurechnen. **Verwaltungsgericht Lüneburg, Urteil vom 2. Mai 2023 - 3 A 146/22**

FRISTLOSE KÜNDIGUNGEN DER GORILLAS-RIDER WIRKSAM

Die Beteiligung von Fahrradkurier*innen (sog. Rider) des Lieferdienstes Gorilla an einem „wilden“ Streik im Oktober 2021 stellte eine erhebliche arbeitsrechtliche Pflichtverletzung dar, die die fristlosen Kündigungen rechtfertigte. Die nicht gewerkschaftlich organisierte Protestaktion war als nicht zulässige Ausübung des Streikrechts zu beurteilen. **Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Urteil vom 25. April 2023 - 16 Sa 868/22**



Smart Union

KI kann Keime bekämpfen – und Gewerkschaften

Künstliche Intelligenz hat kürzlich ein Antibiotikum entdeckt, mit dem schwere Lungeninfektionen bekämpft werden können. Mit der gleichen Technologie lassen sich allerdings auch Betriebsräte und Gewerkschaften bekämpfen, schreibt Yanis Varoufakis auf dem DGB-Debattenportal Gegenblende. <https://gegenblende.dgb.de/-/UXP>

re:publica-Beiträge online

Die re:publica 2023 stand unter dem Motto „Cash“. Viele Keynotes und Foren der jährlichen Konferenz zur digitalen Gesellschaft, haben sich mit den verschiedenen Facetten des Geldes im Internet beschäftigt. Etwa mit der Frage, welche Folgen es hat, wenn es kein gedrucktes Geld mehr gäbe. Der Gründer der Bürgerbewegung Finanzwende, Gerhard Schick, hat in seinem Vortrag dargestellt, wie seine NGO gegen die Macht der Finanzlobbyisten kämpft. Zudem hat er erläutert, wie Pflegeeinrichtungen in Deutschland zum Spielball von Hedgefonds wurden und welche Folgen das für Patient*innen, Familien und Beschäftigte hat.

Allgegenwärtig war auf der re:publica 2023 das Thema Künstliche Intelligenz. Jürgen Geuter alias tante hat in seinem 45-minütigen Vortrag mit vielen Narrativen über KI aufgeräumt. Diese Erzählungen stammen größtenteils aus den PR-Stuben der Startups und Tech-Konzerne, die damit die Agenda bestimmen wollen. Politik und Medien geben diese allerdings unkritisch und ungeprüft weiter. Etwa: KI kann beim Kampf gegen den Klimawandel helfen. Geuter kritisiert: Der notwendige politische Diskurs über gesellschaftliche Zukunftsfragen wird auf Technologie verlagert.

Viele spannende Beiträge der re:publica 2023 stehen nun auf youtube online. www.youtube.com/c/republica

Foto: © re:publica



Union Busting gegen Content Moderator*innen

Content Moderator*innen in den sozialen Netzwerken sehen viele belastende Fotos, Videos und Kommentare. Bei den Sub-Unternehmen, die für die großen Plattformen arbeiten, herrschen teilweise schlechte Arbeitsbedingungen. Beschäftigte, die sich für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen, werden oft bekämpft. Mit Mut und der Solidarität aus Gewerkschaften, Politik und Gesellschaft konnte nun die Kündigung eines engagierten Mitarbeiters abgewendet werden.

Cengiz Haksöz arbeitet seit mehreren Jahren als Content Moderator bei Telus. Eine Hauptaufgabe von ihm und seinen Kolleg*innen besteht darin, die Social-Media-Plattformen des Meta-Konzerns (Instagram/Facebook) auf kinderpornografische, extrem gewaltvolle oder jugendgefährdende Inhalte zu prüfen und diese zu löschen. Überdies ist Haksöz als von der Belegschaft gewählter Wahlvorstandsvorsitzender für die Organisation und Durchführung der ersten Betriebsratswahl bei Telus International am Standort Essen im Juli zuständig. Nach seinem Bericht über die extrem belastenden Arbeitsbedingungen für Content Moderator*innen vor dem Bundestagsausschuss für Digitales war er von der Arbeit freigestellt und mit einem Betretungsverbot für die Firmenräume belegt worden. Dank der Unterstützung von ver.di, aus der Bundespolitik und der Zivilgesellschaft hat er wieder Zugang zu seiner Arbeitsstätte.

Das Betretungsverbot für Firmenräume muss Telus nun zurücknehmen. Dies ergab das Arbeitsgerichtsverfahren im Juni, an dessen Ende ein Vergleich auf Empfehlung des Gerichts geschlossen wurde. Mit seinem Mut bereite er für die über 5000 Kolleg*innen in der Content Moderation bei Majorel, Telus, TikTok und weiteren Firmen in Deutschland den Weg, für bessere Arbeitsbedingungen einzutreten, teilte ver.di mit. Die Gewerkschaft kooperiert mit mehreren NGOs in der Auseinandersetzung für bessere Arbeitsbedingungen.

„Das Outsourcing der Content Moderation im Auftrag von Digitalkonzernen wie Google, Meta oder Twitter und anderen zeigt mangelnde Verantwortung für die Arbeitsbedingungen und geht oft einher mit deutlich schlechterer Entlohnung und Gesundheitsschutz bei den digitalen Dienstleistungsunternehmen“, betonte ver.di-Bundesvorstandsmitglied Christoph Schmitz.

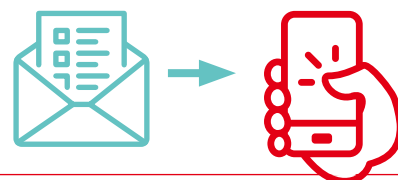


Foto: © AdSD/PES/FOFAL43954

einblick newsletter als E-Mail

**Immer und überall auf dem neuesten Stand:
Hier können Sie den einblick als E-Mail abonnieren.**

dgb.de/einblick/einblicknewsletter



UNESCO schützt Steigerlied

Das Steigerlied ist eine Hymne des Bergbaus und wird auf Gewerkschaftskongressen, Parteitagen und in Fußballstadien in Ost und West gesungen. Die UNESCO hat es zu Recht in diesem Jahr auf die Liste des Immateriellen Kulturerbes gesetzt. Die berühmte erste Textzeile „Glück auf, Glück auf. Der Steiger kommt“ kennt wohl jede/r. Nicht nur Bergmannschöre stimmen das Stück an, auch Herbert Grönemeyer leitet damit seinen Bochum-Song ein. Selbst eine Heino-Version hat das Steigerlied schadlos überstanden.

Spuren des Liedes reichen bis in die erste Hälfte des 16. Jahrhunderts zurück. Es ist fester Bestandteil von Bergparaden im Erzgebirge, im Harz, im Ruhrgebiet und im Saarland. Auch in einigen Regionen Österreichs, etwa an der Steirischen Eisenstraße, wird es gesungen. Es wird außerdem bei Sportveranstaltungen, unter anderem bei Heimspielen des VfL Bochum, des FC Schalke 04, des FC Erzgebirge Aue, des 1. FC Saarbrücken sowie von Rot-Weiss Essen und BSG Wismut Gera gespielt. Außerdem wird es auf Gewerkschaftskongressen der IGBCE und den Parteitagen der SPD gesungen.

„Die identitätsstiftende Bedeutung zeigt sich sowohl in aktiven Bergbauregionen, als auch dort, wo die Bergwerke bereits geschlossen sind. In beiden Fällen werden die traditionellen Bergbauwerte im Steigerlied (weiter-)gelebt und in Melodie und Gesang auch an die kommenden Generationen weitergegeben. Darüber hinaus wurde es auch in anderen Milieus außerhalb der Bergbaureviere populär“, heißt es auf der Webseite der UNESCO.

Arbeiterlieder reloaded

Vor fast zehn Jahren wurde das „Singen der Lieder der deutschen Arbeiterbewegung“ in das bundesweite Verzeichnis des Immateriellen Kulturerbes im Sinne der UNESCO aufgenommen. Das Liedgut sei „Ausdruck von Benachteiligung und Unterdrückung lohnabhängiger Beschäftigter, aber auch von Gegenwehr, Kampfeswillen und Zukunftsgewissheit.“

Der Liedermacher und Autor Kai Degenhardt widmet sich in seinem Buch den Arbeiterliedern und kontrastiert sie mit den historischen Kämpfen und Niederlagen der Arbeiterbewegung. Von der proletarischen Ballade bis hin zur jüngeren Tradition zeichnet der Band das kulturelle Erbe von fast zwei Jahrhunderten Arbeitergeschichte nach. Degenhardt schreibt regelmäßig über Populärmusik und Kulturindustrie. Seinen Vater Franz Josef begleitete er über 20 Jahre lang als Gitarrist und Arrangeur auf Tourneen und im Studio.



Kai Degenhardt: Wessen Morgen ist der Morgen – Arbeiterlied und Arbeiterkämpfe in Deutschland, Verlag Papyrossa, 160 Seiten, erscheint im September 2023, 14,90 Euro