

einblick

Gewerkschaftlicher Info-Service Nr. 4 — April 2022

Ukraine: **Krieg sofort beenden!** **Waffenstillstand jetzt!**

Seit Ende Februar herrscht in der Ukraine Krieg. Der DGB und die Gewerkschaften fordern, dass die Waffen sofort schweigen und eine stabile politische Lösung gefunden wird.

› KEINEN TAG LÄNGER ‹

Zerstörte Wohnhäuser, weinende Kinder, rollende Panzer und bewaffnete Soldaten – das sind die Bilder, die seit dem 24. Februar aus der Ukraine gesendet werden. An diesem Tag hat der russische Präsident Putin seinen Truppen befohlen, das Nachbarland militärisch zu überfallen.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften haben den russischen Angriffskrieg umgehend in einer Resolution deutlich verurteilt und die russische Regierung zu einem sofortigen Waffenstillstand aufgerufen. Um Russland zum Einlenken zu bewegen, befürworten die Gewerkschaften die scharfen wirtschaftlichen Sanktionen, die Deutschland, Europa und die westlichen Bündnispartner beschlossen haben. Die Abhängigkeit von rus-

sischen Erdgas-, Kohle- und Erdölimporten muss deutlich reduziert werden. Dazu muss die Politik die energiepolitischen Rahmenbedingungen neu bewerten und alle Optionen für eine verlässliche Energieversorgung prüfen. Der Anstieg der Energiepreise für die Verbraucher*innen muss abgefedert werden und auch für Unternehmen bewältigbar bleiben. Die Gewerkschaften werden sich auch weiterhin mit eigenen Vorschlägen einbringen, wie die Versorgungssicherheit gewährleistet werden kann.

› SOLIDARITÄT JETZT! ‹

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen jede Art von Gewaltanwendung ab. Die Gewerkschaftsbewegung ist seit Jahrzehnten stark in der Friedensbewegung engagiert und mahnt jedes Jahr am 1. September, dem Antikriegstag, „Nie wieder Krieg! Nie wieder Faschismus!“

Den Menschen in der Ukraine gilt die Solidarität der deutschen Gewerkschaften, ebenso wie den Menschen in Russland, die trotz Verboten ihre Stimme gegen den Krieg erheben und auf den Straßen dagegen protestieren.

Die DGB-Gewerkschaften werden die nach Deutschland geflüchteten Ukrainer*innen dabei unterstützen, anzukommen und einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu finden.

› POLITIK MUSS HANDELN ‹

Deutschland trägt aufgrund seiner Geschichte besondere Verantwortung für die Sicherheit und den Frieden in Europa. Die DGB-Gewerkschaften erinnern daran am Antikriegstag. Auch in der jetzigen Situation kommt der deutschen Bundesregierung eine besondere Rolle zu. Sie muss gemeinsam mit den europäischen Partnern Möglichkeiten für diplomatische Lösungen finden und eine neue



gesamteuropäische Friedens- und Sicherheitsarchitektur etablieren.

Die dauerhafte Aufstockung des Rüstungshaushalts zur Erfüllung des Zwei-Prozent-Ziels der NATO beurteilen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften weiterhin kritisch.

„Die dringend erforderlichen Zukunftsinvestitionen“ in die sozial-ökologische Transformation und den Sozialstaat müssten sichergestellt bleiben, heißt es in dem Beschluss. Die militärische Friedenssicherung dürfe nicht zulasten des sozialen Friedens erkaufte werden. Darüber hinaus müssen weiterhin zivile Strategien der Friedenssicherung und Konfliktverhütung verfolgt werden.

› GEWERKSCHAFTEN HELFEN ‹

Vor Ort unterstützen der Europäische Gewerkschaftsbund und seine Mitgliedsverbände die Ukrainischen Gewerkschaftsbünde FPSU und KVPU dabei, Hilfsangebote zu ermöglichen. In den Nachbarländern sind Gewerkschaften ebenfalls aktiv, um Unterkünfte und andere Hilfen für Flüchtlinge bereitzustellen. In Deutschland rufen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften ihre Mitglieder zu Spenden auf, damit den vor Krieg und politischen Repressionen Geflüchteten geholfen werden kann. Der Verein „Gewerkschaften helfen e.V.“ hat dafür ein Spendenkonto unter dem Stichwort „Gewerkschaftliche Ukraine-Hilfe“ eingerichtet. www.gewerkschaften-helfen.de

🔍 AUF EINEN BLICK

Die **Resolution zum Ukraine-Krieg** des DGB-Bundesausschuss gibt es hier: www.dgb.de/-/cJY

Der DGB ruft zu **Spenden für ukrainische Geflüchtete** auf: www.dgb.de/-/c72



Viele Hunderttausende sind im Februar und März dem Aufruf von DGB, Gewerkschaften und weiteren Bündnispartnern gefolgt und haben in Berlin und anderen Städten für Frieden in der Ukraine demonstriert.

Von der Armut in die Armut – Fakten

Insgesamt gibt es in Deutschland laut Bundesagentur für Arbeit rund 7,4 Millionen Minijobber*innen im Gewerbe und in Privathaushalten. Über die Hälfte von ihnen sind Frauen.

Für viele ist es kein Nebenjob; es ist ihr einziger Job. Manche haben gleich mehrere Minijobs. Viele leben in schlechteren Bedingungen als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte: Laut IAB leben rund ein Viertel in Haushalten mit wenig Einkommen; jede*r sechste (17 Prozent) bezieht nebenher Grundsicherung. Oft sind Minijobs schlecht bezahlt. Minijob-Stellen sind häufiger befristet, es gibt selten schriftliche Arbeitsverträge oder vertraglich vereinbarte Arbeitszeiten. Gesetzliche Arbeitszeitregeln werden teils missachtet. Oft genug wird kein Urlaubsgeld gezahlt oder – obwohl es einen Anspruch darauf gibt – der Lohn im Krankheitsfall nicht weitergezahlt.

Fällt der Job weg, besteht kein Anspruch auf Arbeitslosengeld. Es gibt kein Kurzarbeitergeld; in der Pandemie waren es diese Beschäftigten, die als erste gehen mussten – über 500 000 verloren ihre Jobs in der Zeit. Und da die meisten Minijobber*innen die freiwilligen Beiträge zur Rentenversicherung abwählen, drohen vielen Nachteile bei Rentenleistungen.

Wäre der Minijob eine Brücke in bessere Beschäftigung – wie sie viele Minijobber*innen gerne hätten – gäbe es ein Argument dafür. Aber sie führen nachweislich nicht in bessere Arbeitsstellen. Im Gegenteil: In manchen Branchen wie dem Einzelhandel und der Gastronomie haben die Minijobs reguläre Stellen vernichtet, vor allem in kleinen Betrieben.

Wer länger in einem Minijob arbeitet, verliert zudem an Qualifikation – es wird schwerer, in Arbeit zu wechseln, für die man qualifiziert ist. Das ist keine Kleinigkeit: Rund zwei Millionen Minijobber*innen sind für ihre Tätigkeit überqualifiziert. Für viele Frauen wird der Minijob zur Teilzeitanlage – einmal Minijob, immer Minijob. Die Folgen langjähriger Minijob-Arbeit können dramatisch sein: Menschen, die schon im Erwerbsleben häufig arm

waren, rutschen mit dem Rentenalter in die Altersarmut.

› DER PLAN DER AMPEL ◀

Ab 1. Oktober 2022 soll die Minijobgrenze von bisher 450 Euro auf 520 Euro im Monat steigen und künftig mit jeder Mindestloohnerhöhung angepasst werden. Sie orientiert sich an 10 Stunden Wochenarbeitszeit zum Mindestlohn. Zusätzlich sollen im Übergang zu den Midijobs die Sozialversicherungsbeiträge – die Minijobber*innen zahlen müssen – für die Beschäftigten gesenkt werden; die Arbeitgeber sollen dagegen mehr zahlen. Damit soll der bisherige harte Sprung – erst keine Sozialversicherung, dann die volle Summe – zwischen Mini- und Midijob verhindert werden. Die Midijob-Grenze wird von 1300 auf 1600 Euro angehoben.

› KEINE VERBESSERUNG IN SICHT ◀

Im Koalitionsvertrag bezeichnen die Ampel-Parteien die Pläne als „Verbesserung“, weil es einfacher werde, in sozialversicherungspflichtige Jobs zu wechseln. Doch das Gegenteil ist der Fall: Auch wenn Beschäftigte es wollten – für viele Arbeitgeber ist es attraktiver, bei den Minijobs zu bleiben. Dadurch könnten gerade in Kleinbetrieben weiterhin sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse verdrängt werden, zumal die Arbeitgeber bei den Midijobs künftig einen größeren Anteil der Sozialversicherungsbeiträge übernehmen müssten.

Auch für die Sozialversicherungen ist der Plan keine Verbesserung: Ihnen gehen Einnahmen verloren – das IAB rechnet mit 1 Mrd. Euro pro Jahr Verlust, die Bundesregierung mit 800 Milli-

Frauen in der Mehrzahl

Geringfügig Beschäftigte in Deutschland (Stand Juni 2021)

Insgesamt

3.134.490 4.273.537 7.408.027

ausschließlich in Minijobs Beschäftigte

1.753.598 2.608.773 4.362.371

■ Männer
■ Frauen

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

© DGB-einblick 04/2022 / CC BY 4.0

Mehr als die Hälfte aller geringfügig Beschäftigten in Deutschland arbeitet ausschließlich in Minijobs – vor allem Frauen.

onen Euro. Das Ziel der Ampel werde so verfehlt, heißt es beim IAB. Auch ein weiteres Ziel aus dem Koalitionsvertrag wird nicht erreicht: Die Gleichstellung von Frauen. Ausgerechnet da, wo besonders viele Frauen arbeiten, werden Strukturen verfestigt, die Frauen ökonomisch benachteiligen.

› DAS FORDERT DER DGB ◀

Das Grundproblem des Minijobs kann nicht mit kleinen Reformen gelöst werden. Notwendig ist eine umfassende Reform, die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung attraktiv macht – damit Beschäftigte im Alltag und im Alter abgesichert sind. Deswegen fordern die Gewerkschaften, dass ab der ersten Arbeitsstunde die Sozialversicherungspflicht eingeführt wird – und die Arbeitszeit digital erfasst wird. Zunächst zahlt der Arbeitgeber die Beiträge; für die Beschäftigten steigen sie schrittweise bis zur Parität an. Damit die Beschäftigten bei geringen Einkommen nicht voll belastet werden, soll es zudem steuerliche Zuschüsse geben.

🔍 AUF EINEN BLICK

■ Alles Wissenswerte zu Minijobs:

www.dgb.de/minijob

■ Das sagt der DGB zur Ausweitung der Minijobgrenze: www.dgb.de/-/hEw

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, E-Mail: einblick@dgb.de **V.i.S.d.P.** Manuela Conte **Redaktion** Dr. Lena Clausen **Redaktionelle Mitarbeit** Sebastian Henneke, Luis Ledesma, Micha Steinwachs **Layout** zang.design **Infografik** Klaus Niesen **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 AutorIn.

„Pffiffige Ideen alleine reichen nicht“



Jens Rotthäuser ist Betriebsratsvorsitzender bei Siemens Energy. Die Transformation der Arbeit und welche Auswirkungen sie auf die Arbeitsplätze seiner Kolleg*innen hat, ist für ihn die größte Aufgabe als Betriebsrat.

Wie ist das eigentlich, wenn eine Energiewende politisch beschlossen wurde und vor der Tür steht? Und wenn es nicht darum geht, welchen Stromanbieter man nimmt, oder welches Auto man kauft, sondern darum, was in der Werkshalle demnächst noch produziert wird und wer seinen Arbeitsplatz behält? Jens Rotthäuser kann das sehr genau beschreiben. Denn der Industriemechaniker ist Betriebsratsvorsitzender bei Siemens Energy in Mülheim an der Ruhr. Siemens Energy hat jahrzehntelang Kraftwerkskomponenten hergestellt, auch für die Kohleverstromung. Aber der Kohleausstieg schreitet voran, in Deutschland und auch weltweit immer mehr. „Die Kohleprojekte, die früher gemacht wurden, gibt es zum größten Teil nicht mehr. Und Siemens Energy hat beschlossen, auszusteigen. Wir bekommen die Energiewende damit hautnah zu spüren. Wenn ein Unternehmen aus einer Produktion aussteigt, kann man gerne mal vor dem Tor mit Schildern protestieren, aber das hilft hier nicht. Wir brauchen und brauchen eine Perspektive“, sagt Rotthäuser.

Betriebsrat ist er schon lange. In seinem zweiten Ausbildungsjahr 1999 ging er in die Jugend- und Auszubildendenvertretung, 2006 stellte er sich als Betriebsrat zur Wahl. Ein Kollege hatte ihn auf die Aufgabe vorbereitet, ihn mitgenommen und gezeigt, was auf ihn zukommt. 2016 folgte die Freistellung, 2018 wurde er Betriebsratsvorsitzender. Sein Gremium kommt auf 29 Köpfe, zuständig sind sie für derzeit noch 4200 Beschäftigte – es waren mal 5000.

Die Transformation ist das größte und wichtigste Thema für ihn und seine Kolleginnen und Kollegen. Klar gehe es für das Gremium auch immer noch um Fragen zur Kantine und zum Spind, aber wichtiger seien Fragen wie diese: „Welche Zukunft hat eine Dampfturbine, ein Generator, eine Gasturbine? Was ist technologisch möglich? Welche pffiffigen Ideen gibt es dafür bei der Belegschaft?“ Schließlich nenne sich Siemens Energy „Kompetenzzentrum für

Energiewendetechnologie“. Rotthäuser sagt dazu: „Das ist ein schöner Begriff, aber da muss auch Inhalt her.“

Eine Idee wurde gefunden: Weil immer mehr erneuerbare Energie in das Netz eingespeist wird, kommt es zu Schwankungen – schließlich weht nicht immer der Wind, und scheint nicht immer die Sonne. Wie kann das Netz technisch stabilisiert werden? „Wir bieten jetzt mit abgewandelten Generatoren und Dampfturbinen, in Form von Phasenschiebern und Schwungrädern, eine Netzstabilität mit rotierendem Equipment an“, erzählt Rotthäuser. Die Idee sei erst „ein ganz zartes Pflänzchen“ gewesen. „Aber es ist gewachsen, und die ersten Aufträge laufen ein“. So liefert Siemens Energy mittlerweile diese Technologie nach Großbritannien. „Wir müssen uns als Gremium zunehmend mit wirtschaftlich-strategischen Themen beschäftigen. Dazu arbeiten wir bewusst und gewollt gut mit der Betriebsleitung zusammen – es bringt nichts, wenn man sich bekriegt.“ Zu seinen Aufgaben gehört es, Fachwissen einzuholen, aus der Belegschaft und von Berater*innen, um dann mit Führungskräften auf Augenhöhe zu diskutieren, wie es weitergeht.

Wichtig: „Pffiffige Ideen alleine reichen nicht. Man muss auch die Möglichkeit bekommen, sie auszuprobieren.“ Bei Siemens Energy gibt es dafür einen Innovationsfonds, damit an neuer Technik herumgetüftelt werden kann. Und damit die Beschäftigten in die neue Welt mitgenommen werden, gibt es außerdem einen Zukunftsfonds, speziell für die Menschen: Aus dem Topf werden Qualifizierungen finanziert. Rotthäuser ist dafür zuständig, dass genug aus dem Topf an seinen Standort kommt – einem von 17 bundesweit.

Als er Betriebsratsvorsitzender wurde, sei ihm erstmal mulmig gewesen: Eine solche Aufgabe! Und dann die Riesenfußtapfen, die ihm der Vorgänger hinterlassen hat! Aber er hat

sich gut hineingefunden: „Man muss sich klar machen, dass man nicht allen Anforderungen entsprechen kann. Der Blumenstrauß ist viel zu groß. Aber genau deswegen ist man ja nicht alleine, sondern in einem vielfältigen Gremium. Teamplayer zu sein ist eine wichtige Fähigkeit für einen Betriebsrat.“ Das musste er dabei nicht mehr lernen – Rotthäuser ist seit seiner Kindheit engagierter Handballer.

Der 41-Jährige wird bei der nächsten Betriebsratswahl auch wieder kandidieren. Sein zentrales Thema wird gleich bleiben: Beschäftigung sichern, die Transformation begleiten, die Belegschaft mitnehmen. „Wir sind ein moderner Standort mit einem modernen Betriebsrat“.

BETRIEBSRATSWAHLEN 2022 AUF EINEN BLICK

Vom 1. März bis zum 31. Mai 2022 finden in ganz Deutschland Betriebsratswahlen statt. In zehntausenden Betrieben wählen die Beschäftigten ihre Vertreterinnen und Vertreter in den Betriebsrat. Der Betriebsrat vertritt die Interessen der Arbeitnehmer*innen gegenüber Arbeitgebern – und sorgt für Mitbestimmung und Demokratie im Betrieb.

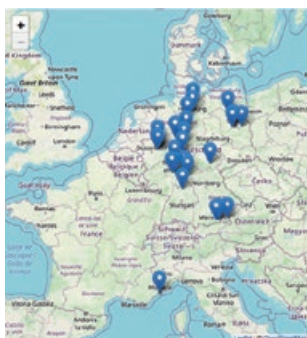
Alle Informationen des DGB zu den Betriebsratswahlen gibt es auf:
www.dgb.de/betriebsratswahl

Die Porträts von Jens Rotthäuser und weiteren Betriebsrät*innen sind hier zu finden: www.dgb.de/-cH2

6 Fragen zum Thema „Betriebsrat“ – hier Wissen im Quiz testen:
www.dgb.de/-cP9

NEUES TOOL: RÄUME BUCHEN

Auf der Suche nach Raum für eine Veranstaltung, Konferenz oder eine Tagung? Der DGB und die Gewerkschaften unterhalten 25 gewerkschaftliche Bildungszentren in ganz Deutschland – eins sogar in Frankreich. Um dort nach freien Räumen zu suchen, hat der DGB ein neues Buchungsanfragesystem für die Bildungsräume der DGB-Gewerkschaften erstellt. Denn neben zahlreichen gewerkschaftlichen Bildungsseminaren, vermieten die gewerkschaftlichen Häuser ihre Räume und Technik für Veranstaltungen.



Das Buchungsanfrage-Tool funktioniert so: Auf der Webseite sind alle gewerkschaftlichen Bildungshäuser auf einer Landkarte ersichtlich. Mit ein paar Klicks kann die Buchungsanfrage an bis zu drei dieser Häuser verschickt werden. So erhöhen sich die Chancen, in einem gewerkschaftlichen Bildungshaus ein Seminar, einen Workshop oder eine Tagung zu organisieren. Es muss weniger auf gewerkschaftsfremde Hotels ausgewichen werden. Auch in Pandemiezeiten bieten die gewerkschaftlichen Bildungszentren selbstverständlich den höchsten Gesundheitsschutz.

Zum Buchungsanfragetool:
www.dgb.de/bildungszentren

Wahl an der Saar

Am 27. März haben die Wähler*innen im Saarland ihr neues Landesparlament gewählt. SPD-Wahlsiegerin Anke Rehlinger wird als künftige Ministerpräsidentin mit einer absoluten Mehrheit regieren. Die *einblick*-Wahlgrafiken zeigen, wie Gewerkschafter*innen abgestimmt haben.

Saarland: So haben Gewerkschafter*innen gewählt

Stimmenanteile bei der Landtagswahl 2022 (in Prozent)

■ SPD ■ CDU ■ AfD ■ Grüne ■ FDP ■ Linke ■ Sonstige

Alle Wähler*innen



Gewerkschafter*innen*



*Selbstauskunft, alle Arbeitnehmerorganisationen (neben DGB-Gewerkschaften auch z.B. Beamtenbund); Wahltagbefragung – Briefwahlergebnisse nicht beinhaltet
Quellen: Forschungsgruppe Wahlen, Wahltagbefragung 2022

Saarland: Unterschiede zwischen Frauen und Männern

Stimmenanteile von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern bei der Landtagswahl 2022 (in Prozent)

■ SPD ■ CDU ■ AfD ■ Grüne ■ FDP ■ Linke ■ Sonstige

Gewerkschafterinnen



Gewerkschafter



*Selbstauskunft, alle Arbeitnehmerorganisationen (neben DGB-Gewerkschaften auch z.B. Beamtenbund); Wahltagbefragung – Briefwahlergebnisse nicht beinhaltet
Quellen: Forschungsgruppe Wahlen, Wahltagbefragung 2022



who is new

JANA WÖMPNER leitet seit 1. März das Referat Individualarbeitsrecht und angrenzende Rechtsgebiete der Rechtsabteilung in der DGB-BVV. Zuvor war sie vier Jahre als Fachanwältin für Arbeitsrecht in Hamburg tätig.

GILBERT F. HOUNGBO wurde am 25. März in Genf zum neuen Generaldirektor der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) gewählt. Er folgt auf **Guy Ryder**, der der ILO seit 2012 vorstand und nicht wieder angetreten war.



EINBLICK IM INTERNET

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



**E-MAIL-
NEWSLETTER**

Anmeldung unter:
www.dgb.de/einblicknewsletter

FAIRWORK-JAHRESBERICHT: NOTEN FÜR PLATTFORMWIRTSCHAFT

Das Fairwork-Projekt des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialwissenschaften (WZB) und der Universität Oxford untersucht Plattformen auf Fairness und verteilt Punkte.

Die Plattformwirtschaft boomt. Nach Schätzungen des Fairwork-Projekts erhalten 2,8 Prozent der Arbeitnehmer*innen in Deutschland ein Viertel ihres Gehalts aus Plattformarbeit. Mehr Anbieter konkurrieren um Arbeitnehmer*innen. Zu besseren Arbeitsbedingungen führt das aber nicht. Allgemein sei Plattformarbeit nicht fair, resümiert WZB-Direktorin Jutta Allmendinger bei der Präsentation des Jahresberichts. Innovation dürfe nicht mehr Prekarität bedeuten. Fairwork könne gut laufende Praktiken erkennen und schlechte Arbeitgeber*innen delegitimieren. So möchte das Projekt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen beitragen.



Fünf Kriterien fairer Arbeit

Mit fünf Kriterien untersucht Fairwork die Plattformökonomie und bewertet nach einem Punktesystem. Erstes Kriterium: **Faire Bezahlung**. Laut Bericht zahlten die meisten Plattformen den gesetzlichen Mindestlohn. Einen Stundenlohn von 14,50 Euro – das Existenzminimum – zahlten aber nur zwei der betrachteten Unternehmen: die Nebenjobbörse Zenjob und die Gesundheits-App Careshare. Bei **fairen Arbeitsbedingungen** schneiden deutsche Plattformen schlecht ab. Keine Einhaltung von Sicherheitsstandards und mangelhafte Ausrüstung komme häufig vor. **Faire Verträge** stellen bis auf Subunternehmen bei den Fahrdiensten die meisten Plattformen aus, da deren Ausgestaltung im deutschen Arbeitsrecht geregelt ist. **Faires Management** betrachtet Fairwork als teilweise gegeben. Zwar gäbe es menschliche Ansprechpartner*innen für Mitarbeitende, aber oft keine rasche Bearbeitung der Anliegen. Zudem fehlen Antidiskriminierungsmaßnahmen, was in Anbetracht der vielen migrantischen Arbeiter*innen bei den Plattformen problematisch ist, schreibt netzpolitik.org.

Betriebsratsgründung und Tarifverhandlungen

Faire Mitbestimmung hebt Fairwork als Kriterium für 2021 hervor: Aktivistische Arbeiter*innen haben Mitbestimmung eingefordert und wie beim Lieferdienst Gorillas einen Betriebsrat gegründet. Für nachgewiesenes union busting wurden dem Start-Up Punkte abgezogen. Bei Lieferando gebe es Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Betriebsrat, sogar Verhandlungen über einen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft NGG.

Alles über Fairwork gibt es unter:
<https://fair.work/de/fw/homepage/>

VIDEOKONFERENZ-SYSTEME: WER SCHAUT MIT?

Die Kacheln mit den kleinen Köpfen gehören seit der Pandemie fest zum Alltag vieler Arbeitnehmer*innen – Videokonferenzen haben die Teamarbeit von verschiedenen Orten ermöglicht. Anbieter gängiger Software sitzen in den USA. Das hat Folgen für den Datenschutz. Doch es gibt gute Alternativen.



Die Pandemie stellte die Arbeitswelt über Nacht vor die Frage: wie weitermachen? Für viele Bereiche, die vorher keine Berührung mit Homeoffice und mobiler Arbeit hatten, war das eine Herausforderung dar. Videokonferenzen waren die Heilsbringer in der Not. Auch unsere Freizeit wird zunehmend durch digitale Angebote bestimmt. Ob Geburtstagsfeier, Homeschooling oder Betriebsratsitzung – Videokonferenzen werden auch nach der Pandemie in unserem Alltag bleiben. Ein Grund genauer hinzuschauen.

US-Anbieter und der Datenschutz

Gängige Angebote wie Zoom, Skype, MS Teams und WebEx haben sich durchgesetzt. Sie haben gemeinsam, dass ihre Betreiber in den USA sitzen. Das birgt Probleme in Hinblick auf Datenschutz und kommerzielle Nutzung von personenbezogenen Daten. Konferenz-Systeme können Audio- und Videodaten unserer Calls sammeln. Technisch ist es möglich, Emotionsanalysen aus Stimmprofilen zu erstellen, biometrische Daten zu erfassen und Analysen von Räumlichkeiten zu erstellen. In Europa gibt es datenschutzrechtliche Verordnungen, die Erfassung und Weitergabe personenbezogener Daten einschränken. Anders in den USA: Durch die Möglichkeit, sensible Daten weiterzuverkaufen, ist längst ein riesiger Markt von Personenprofilen entstanden. Zudem gibt es Gesetze, die Unternehmen sogar zur Weitergabe von sensiblen Daten an Behörden verpflichten.

Sichere Alternativen

Was also nutzen, um sensible Daten in Videoschalten zu schützen? Zwei große Anbieter stechen heraus: BigBlueButton (BBB) und Jitsi Meet. Verstecken müssen sich die Open-Source-Softwares nicht. Sie sind in Nutzung und Funktion vergleichbar mit den gängigen Programmen. Das Besondere: die Server für die Anwendungen liegen in Deutschland bei öffentlichen Verwaltungen oder Universitäten. Das schützt besser vor Datenmissbrauch. Beide Dienste laufen ohne Installation auf Endgeräten bequem im Browser. Jitsi Meet nutzt zudem eine Ende-zu-Ende-Verschlüsselung zwischen den Nutzer*innen und ist somit privat.

UNFALL AUF DEM ARBEITSWEG IST ARBEITSUNFALL

Beschäftigte sind unfallversichert, wenn sie ein vom Arbeitgeber für sie geleastes Fahrrad zu einer alljährlichen Inspektion bringen.

Der Fall: Der Arbeitgeber hatte im Rahmen eines „Job-Rad-Modells“ Räder geleast und sie seinen Mitarbeitenden zur privaten Nutzung einschließlich des Arbeitswegs überlassen. Die Pflicht zur regelmäßigen Wartung der Räder war den Beschäftigten übertragen. Die Arbeitnehmerin war nach einer solchen Inspektion auf dem Weg von der Werkstatt nach Hause verunglückt und hatte sich dabei eine erhebliche Verletzung zugezogen. Die Berufsgenossenschaft lehnte eine Anerkennung als Arbeitsunfall mit der Begründung ab, es habe sich um eine private Tätigkeit gehandelt. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Landessozialgericht: Auch wenn der Unfall außerhalb der regulären Arbeitszeit geschah, ergibt sich ein Betriebsbezug aus den konkreten Vorgaben zur Wartung und den Vereinbarungen zur Kostenübernahme durch das Leasing-Unternehmen. Insofern ist die Arbeitnehmerin, als der Unfall geschah, auf dem versicherten direkten Heimweg von der Arbeit nach Hause gewesen.

Landessozialgericht Baden-Württemberg,
Urteil vom 21. Oktober 2021 – L 1 U 779/21

KÜNDIGUNG PER WHATSAPP UNGÜLTIG

Eine per WhatsApp übermittelte außerordentliche Kündigung erfüllt nicht die gesetzlich vorgeschriebene Schriftform und ist nichtig. Das gilt auch, wenn per WhatsApp die abfotografierte Kündigung samt Originalunterschrift des Arbeitgebers übermittelt wird.

Landesarbeitsgericht München,
Urteil vom 28. Oktober 2021 – 3 Sa 362/21

KURZARBEIT KANN URLAUB KÜRZEN

Fallen aufgrund von Kurzarbeit einzelne Arbeitstage vollständig aus, ist dies bei der Berechnung des Jahresurlaubs zu berücksichtigen.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 30. November 2021 – 9 AZR 225/21

ELEKTOROLLSTUHL AUCH FÜR BLINDE

Ein Elektrorollstuhl darf einem Multiple-Sklerose(MS)-Patienten nicht wegen Blindheit verweigert werden.

Der Fall: Der 57-jährige Mann konnte wegen einer MS immer schlechter gehen. Zuletzt war er mit einem Greifreifen-Rollstuhl versorgt. Als seine Krankheit sich verschlimmerte, wurde ein Arm kraftlos. Den Rollstuhl konnte er seitdem nur mit kleinen Trippelschritten bewegen. Bei seiner Krankenkasse beantragte er die Versorgung mit einem Elektrorollstuhl. Diese lehnte den Antrag ab, da der Mann blind und damit nicht verkehrstauglich sei. Die dagegen gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Landessozialgericht: Die Kasse ist zur Gewährung des Elektrorollstuhls verpflichtet. Es ist inakzeptabel, den Mann auf die behelfsmäßige Fortbewegung mit dem bisherigen Rollstuhl zu verweisen. Sehbeeinträchtigungen sind kein genereller Grund, eine Verkehrstauglichkeit bei Elektrorollstühlen abzulehnen. Es sind auch keine individuellen Gründe bei dem Mann gegeben, aus denen er mit einem Elektrorollstuhl nicht umgehen könnte. Etwaige Restgefährdungen sind dem Bereich der Eigenverantwortung zuzuordnen und in Kauf zu nehmen. Es ist die Aufgabe des Hilfsmittelrechts, dem Behinderten ein möglichst selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen und nicht, ihn von sämtlichen Lebensgefahren fernzuhalten und ihn damit einer weitgehenden Unmündigkeit anheimfallen zu lassen.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen,
Beschluss vom 4. Oktober 2021 – L 16 KR 423/20

RÜCKZAHLUNG VON FORTBILDUNGSKOSTEN

Wird in einem Fortbildungsvertrag über eine sechswöchige Qualifikation zum Werkpolier eine dreijährige Bindung vereinbart, so ist diese Klausel ungültig; denn sie überschreitet die zulässige Bindungsdauer von einem Jahr für Ausbildungen, die bis zu zwei Monate dauern, erheblich.

Landesarbeitsgericht Köln,
Urteil vom 28. Mai 2021 – 10 Sa 460/20

SCHWERBEHINDERTENAUSWEIS NUR BEFRISTET

Auch bei unbefristeter Feststellung des Grads der Behinderung besteht nach dem Gesetz grundsätzlich nur ein Anspruch auf Ausstellung eines befristeten Schwerbehindertenausweises.

Landessozialgericht Baden-Württemberg,
Urteil vom 18. Februar 2022 – L 8 SB 2527/21