

## Grundsteuer: Reform mit Pferdefuß

Die Regierungskoalition hat sich auf eine Reform der Grundsteuer geeinigt. Nach dem Willen der CSU soll es eine Öffnungsklausel für die Länder geben. Dafür ist eine Grundgesetzänderung nötig. Die Zeit drängt.

Wenn die Grundsteuerreform in der vom Koalitionsausschuss beschlossenen Form umgesetzt wird, kann jedes Land eine vom Bund abweichende Variante der Grundsteuer erlassen. Die CSU hätte sich dann mit ihrem Vorhaben durchgesetzt. Bayern plant, nur die Grundstücksfläche als Basis für die neue Berechnung heranzuziehen. Der Wert eines Grundstücks soll hier anders als im Modell von Bundesfinanzminister Olaf Scholz (SPD) keine Rolle spielen. Damit wäre es egal, ob die Immobilie in einem kleinen Dorf oder einem angesagten Szene-Stadtteil Münchens liegt. Reichere Eigentümer werden damit vor höheren Abgaben verschont. Neben Bayern hat Sachsen bereits angekündigt, von der Öffnungsklausel Gebrauch zu machen.

KritikerInnen befürchten eine Zersplitterung der Grundsteuer: Künftig könne es 16 verschiedene Modelle geben. Auch wenn Bundesfinanzminister Olaf Scholz (SPD) betont, dass das Bundesgesetz Maßstab für den Finanzausgleich unter den Ländern bleiben werde. Fakt ist: Eine Reform muss kommen, sonst darf die Grundsteuer im kommenden Jahr nicht mehr erhoben werden. Das Bundesverfassungsgericht hatte 2018 die Berechnung in der jetzigen Form als verfassungswidrig eingestuft und den Gesetzgeber aufgefordert, sie bis Ende des Jahres zu reformieren. Erfolgt das nicht, fällt für viele Städte und Kommunen eine zentrale Einnahmequelle weg. Bundesweit geht es um rund 14,5 Milliarden Euro. Das entspricht mehr als zwölf Prozent der gesamten Steuereinnahmen, die den rund 11 000 Gemeinden zur Verfügung stehen. Vor allem Städte in strukturschwachen Regionen würden darunter leiden. Der Stadt Gelsenkirchen etwa würden 38 Millionen Euro Steuereinnahmen fehlen.

Der DGB kritisiert das Vorhaben. „Die Kuh ist mit dem jetzt verabredeten Kompromiss noch lange nicht vom Eis“, warnt DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell. „Dem Bundestag eine Grundgesetzänderung und damit eine Zersplitterung des Steuerrechts abzunötigen, um ein Steuersparmodell für die Eigentümer sehr großer Immobilienvermögen durchzusetzen, ist nichts weiter als politische Erpressung“, so Körzell. Es sei nicht ausgemacht, dass die Opposition sich darauf einlässt. Der DGB fordert zudem, dass die Grundsteuer nicht länger über die Betriebskostenabrechnung auf die MieterInnen abgewälzt werden darf. Sie soll aus dem Katalog der umlegbaren Betriebskosten gestrichen werden.

Die Beratungen im Bundestag und Bundesrat werden schwierig. Denn für die Reform ist eine Grundgesetzänderung nötig. Hierbei wird es auf die Stimmen der anderen Parteien – vor allem von Bündnis 90 / Die Grünen und der FDP – ankommen. Der Showdown steht wohl erst nach der Sommerpause an.

### Schwerpunkt Klima

Die Themen Klima- und Umweltschutz sind für die Gewerkschaften nicht neu. Sie setzen sich für einen gerechten Wandel ein, der Umwelt und Soziales zusammen denkt.

SEITE 2-3

### Abrüsten statt aufrüsten

Der DGB unterstützt die Initiative „No2percent“, die dagegen mobilisiert, mehr Geld in Rüstung zu investieren.

SEITE 5

### Ich tu nur so

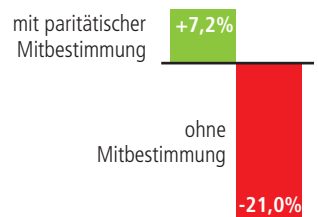
Durch Künstliche Intelligenz und digitalisierte Arbeit werden immer mehr Abläufe automatisiert. Was bleibt dann für den Menschen? Mads Pankow über simulierte Arbeit.

SEITE 7

### ANALYSE

#### Mitbestimmung sichert Rendite

So hat sich die Aktienrendite von 2006 bis 2011 verändert in Unternehmen ...



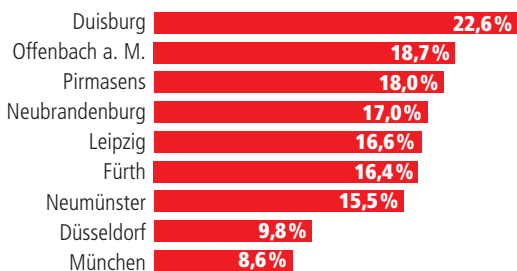
Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2019

© DGB-einblick 07-08/2019 / CC BY 4.0



### Kommunen brauchen Grundsteuer

Grundsteueranteil an allen Steuereinnahmen ausgewählter Städte



Quelle: Deutscher Städtetag / DGB

© DGB-einblick 07-08/2019 / CC BY 4.0

**Vor allem Städte und Kommunen in strukturschwachen Regionen sind auf die Einnahmen aus der Grundsteuer angewiesen, etwa Duisburg, Offenbach oder Neubrandenburg. Für Städte wie München oder Düsseldorf spielt die Grundsteuer eine nicht ganz so große Rolle.**



### EINBLICK IM INTERNET

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



### E-MAIL-NEWSLETTER

Anmeldung unter: [www.dgb.de/einblicknewsletter](http://www.dgb.de/einblicknewsletter)

# Gewerkschaften und Umweltschutz

Chronik: Beispiele für gewerkschaftliche Initiativen zum Umwelt- und Klimaschutz



**1972** DGB legt erstmals **umweltpolitische Leitsätze** vor



**1974** DGB-Umweltprogramm stellt fest: **ArbeitnehmerInnen sind von Umweltverschmutzung besonders betroffen** und haben ein Interesse an „nachhaltigen und tiefreichenden Maßnahmen zum Schutz der Umwelt“



**1981** neues DGB-Grundsatzprogramm schließt Fragen des Umweltschutzes mit ein: **„Gewerkschaften kämpfen (...) für den Schutz der natürlichen Umwelt“**



**1996** DGB-Grundsatzprogramm beinhaltet **„nachhaltige Entwicklung und ökologische Erneuerung“** sowie den **„Übergang vom nachsorgenden zum vorsorgenden Umweltschutz“**.



**1994** DGB veröffentlicht **10 umweltpolitische Forderungen** zur Bundestagswahl



**1985** DGB-Bundesvorstand verabschiedet Konzept **„Umweltschutz und qualitatives Wachstum“** – darin werden „dringende Aufgaben im Umweltbereich und der Abbau der Arbeitslosigkeit durch Umweltschutzmaßnahmen“ angemahnt.



**1999** Tagung **„Bündnis für Arbeit und Umwelt“** von DGB, Hans-Böckler-Stiftung, Friedrich-Ebert-Stiftung und Deutschem Naturschutzring in Berlin



**2006** 18. Ordentlicher Bundeskongress (OBK) des DGB  
Beschluss: **„Energieeffizienz, Klimaschutz, gerechte Ressourcenverteilung und ökologischer Strukturwandel: Beiträge für Arbeit, Umwelt und Frieden in der Welt“** (E001)



**2014** 20. OBK – Anerkennung, „dass die Folgen des Klimawandels eine dramatische Änderung unserer Lebens- und Wirtschaftsweise erfordert, um die natürlichen Lebensgrundlagen zu erhalten.“ und **„Ein ‚Weiter-so‘ auf dem Pfad einer ressourcenintensiven Ökonomie darf es nicht geben.“** (Beschluss P001)  
„Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen die politischen Ziele der Energiewende vorbehaltlos (...). Eine effektive wie effiziente Energiepolitik verbessert die Lebensbedingungen der Menschen, schützt unser Klima und schafft durch Innovationen zukünftige Beschäftigungsfelder.“ (P001)



**2010** 19. OBK  
Beschluss: „Klimawandel und der wachsende Verbrauch natürlicher Ressourcen erfordern ökologisches Umsteuern mit dem Ziel einer nachhaltigen Entwicklung.“ (A007)  
Beschluss: **„Bündnis für Klima, Umwelt und Arbeit: Wir brauchen einen ‚Green New Deal‘!“** (A013)  
Beschluss: „Verkehrswende für zukunftssichere Arbeitsplätze, soziale Sicherheit und ökologische Verantwortung“ (B006)



**2018** 21. OBK – Im Leitantrag (A001) heißt es: „Wir streben eine Gesellschaft an, die sich auf das Ziel nachhaltigen Wirtschaftens verständigt, schonend mit den Ressourcen unseres Planeten umgeht und dafür sorgt, dass auch kommende Generationen eine intakte Umwelt vorfinden, die ihnen ein gutes Leben ermöglicht.“  
Beschluss: **„Klima, Energie, Mobilität - Den Wandel gerecht gestalten“** (C011) – darin fordern DGB und Gewerkschaften einen „ambitionierten Klimaschutz (...), der mit den internationalen, europäischen und nationalen Zielen in Einklang steht.“



**2019** Kampagne zur Europawahl **„Europäischer Klimaschutz – jetzt aber gerecht!“**

# Die Zukunft ist jetzt

Die Themen Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz sind nach dem Erfolg der Grünen bei der Europawahl ganz oben auf der Agenda. Die Weichen für die Zukunft müssen jetzt gestellt werden. Der DGB setzt sich für einen gerechten Wandel ein.

## 🔴 Nachhaltigkeit – ein Thema für Gewerkschaften

Was nützen Arbeitsplätze, wenn Natur und Klima zerstört sind? Dass Soziales und Umwelt zusammen gedacht werden müssen, haben Gewerkschaften schon lange erkannt. Seit den 1970er Jahren haben sie das Thema Umwelt- und Klimaschutz immer wieder auf die Agenda gesetzt (s. Grafik auf Seite 2). Dabei haben sie stets deutlich gemacht, dass Klimaschutz und Gute Arbeit kein Widerspruch sind.

Das Thema ist dem Deutschen Gewerkschaftsbund quasi in die Wiege gelegt: Denn im DGB haben sich Gewerkschaften zusammengeschlossen, die verschiedene Sektoren und Branchen vertreten. Das zeigt: Ob Bildung, Arbeitsbedingungen und -zeiten, Verkehrs- und Energiewende, Wohnen oder Rente – die Gewerkschaften haben in vielen Bereichen die verschiedenen Standpunkte und Interessen im Blick und suchen den Ausgleich. Auch wenn sie die Digitalisierung und die Arbeitswelt 4.0 gestalten, geht es darum, dass auch zukünftige Generationen gut leben und gut arbeiten können.

Zum Nachhaltigkeitsziel „Gute Arbeit“ der Vereinten Nationen (s. Kasten rechts) trägt auch die Mitbestimmung der Beschäftigten bei. Einfach nur „bio“ an seinen Laden oder auf seine Produkte zu schreiben – ohne dass die Beschäftigten im Betriebsrat mitreden und mitentscheiden können – ist nicht nachhaltig.

## ➔ Ein gerechter Übergang

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften unterstützen das Klima-Abkommen von Paris und die europäischen Klimaziele. Um den Klimawandel aufzuhalten, muss schrittweise auf fossile Brennstoffe wie Kohle, Erdöl und Erdgas verzichtet werden, um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu reduzieren.

Umwelt und Soziales zusammen zu denken, heißt auch: Der Strukturwandel hin zu einer kohlenstoffarmen Zukunft muss gerecht gestaltet werden. Das gewerkschaftliche Prinzip heißt hier „just transition“, das heißt ein „gerechter Übergang“. Damit dies gelingt, muss die Politik dafür sorgen, die Beschäftigten in diesem Prozess weiterhin gute Arbeitsbedingungen und Mitspracherechte haben. Die Menschen brauchen langfristige Perspektiven



In den 1980er Jahren griff auch die DGB-Jugend das Thema Umweltschutz auf (Plakat ca. 1988). Zum 1. Mai 1987 hieß es beim DGB: Arbeit schaffen – Umwelt schützen – Technik sozial gestalten.

und Sicherheiten – mit einer aktiven Strukturpolitik, die regionale und dezentrale Potenziale erkennt, kann dies gelingen. Die Beschäftigten müssen sich verstärkt fort- und weiterbilden können, denn nur gut Ausgebildete können diesen Wandel mitgestalten. Der DGB setzt sich dafür ein, dass die Kosten des Strukturwandels gerecht verteilt werden und insbesondere einkommensschwache Haushalte entlastet werden.

## 🔴 Energieeffizienz zuerst

Nach dem Motto „besser Energie sparen als Jobs“ setzt sich der DGB für eine verbesserte Energieeffizienz ein. Er ist Teil des Bündnisses Effizienz wende, dessen Kernforderung „Energieeffizienz

## WAS BEDEUTET NACHHALTIGKEIT?

2015 haben die Staaten in der UNO-Generalversammlung die „Agenda 2030“ für nachhaltige Entwicklung verabschiedet. Darin haben sie 17 Ziele festgelegt, die viele Bereiche berühren, mit denen Gewerkschaften täglich zu tun haben: Gute Arbeit (Ziel 8), hochwertige Bildung (4), Armutsbekämpfung (1), Geschlechtergerechtigkeit (5), bezahlbare und saubere Energie (7) und Maßnahmen zum Klimaschutz (13).

## KLIMASCHUTZ – EIN GLOBALES THEMA

Die Weltgemeinschaft hat sich im Pariser Klima-Abkommen 2015 dazu verpflichtet, den globalen Temperaturanstieg auf deutlich unter zwei Grad Celsius zu begrenzen. Die EU hat sich das Ziel gesetzt, ihre Treibhausgas-Emissionen bis zum Jahr 2030 um 40 Prozent und bis zum Jahr 2050 um 80 bis 95 Prozent zu verringern.

## GEWERKSCHAFTEN UND KLIMASCHUTZ

Es gibt keine Jobs auf einem toten Planeten – ein Video des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) macht deutlich, warum sich Gewerkschaften für den Klimaschutz stark machen. Jetzt gibt's das Video auch auf Deutsch: <https://youtu.be/yJ1eFgLGHLm>

first“ lautet. Die Mitglieder dieses Bündnisses fordern von der Bundesregierung, dringend zu handeln, um die erneuerbaren Energien auszubauen und gleichzeitig die Energieeffizienz für die Sektoren Energie, Gebäude, Industrie und Verkehr zu erhöhen. Ziel muss es sein, den Energiebedarf deutlich zu senken, um eine natur- und sozialverträgliche Energiewende zu schaffen.

## 🔴 Wie es weiter geht

Im Zukunftsdialog des DGB, der 2019 gestartet ist, spielen die Themen Klimaschutz, Energiewende, Ernährung, Verkehr und Nachhaltigkeit eine zentrale Rolle. Unter [www.reden-wir-ueber.de](http://www.reden-wir-ueber.de) können Beiträge eingereicht und diskutiert werden.

## PROJEKTE, DIE WAS KÖNNEN

Die Nominierten für den Betriebsräte-Preis 2019 stehen fest. Veränderungen durch die Digitalisierung, geregelte Arbeitszeiten, gerechte Bezahlung – in allen Bereichen der modernen Arbeit engagieren sich ArbeitnehmervertreterInnen mit Betriebsvereinbarungen und Projekten, um die Arbeit für die Beschäftigten zu verbessern. Für den Betriebsräte-Preis 2019 sind insgesamt 78 Bewerbungen eingegangen – 12 Projekte wurden Ende Mai für die Preisverleihung nominiert. Darunter die Betriebsräte von der Deutschen Post, Ikea und Siemens. Mit einem Sonderpreis wird der Gesamtbetriebsrat der Ruhrkohle AG ausgezeichnet, der bis 2018 das Ende des Steinkohlebergbaus in Deutschland konstruktiv und wegweisend begleitet hat.

Seit 2009 werden herausragende Vorhaben mit dem Betriebsräte-Preis ausgezeichnet, um das Engagement der Beschäftigten-VertreterInnen zu würdigen. Am 7. November werden in Bonn die Preise verliehen. [www.dgb.de/-/ZJK](http://www.dgb.de/-/ZJK)

DREI FRAGEN AN



### ALEXANDER LOTZ

**Die AG „Schwule Lehrer“ der GEW hat in diesem Jahr ihr 40jähriges Bestehen gefeiert. Warum findest Du es wichtig, dass sich Gewerkschaften auf diesem Gebiet engagieren?**

Es ist einerseits der Anspruch, den ich an Gewerkschaften habe, dass sie Solidarität leben gegenüber ihren Mitgliedern. Dass sie sich dafür stark machen, dass ihre Mitglieder nicht im Arbeitsleben benachteiligt werden. Andererseits ist es auch ein bildungspolitischer und gesellschaftlicher Auftrag von Gewerkschaften, eine bunte und vielfältige Gesellschaft zu unterstützen. Alle sind dafür zuständig, dass niemand Angst haben muss, so zu sein wie er oder sie ist.

**Studien zeigen, dass viele Homosexuelle Angst haben, sich im Job zu outen...**

Die wenigsten, die ich kenne, haben sich in der Schule

geoutet. Sie sagen: Das geht die Schülerinnen und Schüler und Eltern nichts an. Das ist ja auch legitim. Ich beobachte aber, dass viele sich nicht trauen aus Angst, nicht akzeptiert oder beleidigt zu werden.

**Was können Gewerkschaften dazu beitragen, dass sich alle wohlfühlen am Arbeitsplatz ohne Angst vor Diskriminierung?**

Gewerkschaften können dabei helfen, Vielfalt im Arbeitsleben beständig zu thematisieren. Gleichzeitig können sie öffentlich ein Bewusstsein schaffen, wie Menschen am Arbeitsplatz immer noch diskriminiert werden. Personal- und Betriebsräte können mutig für Vielfalt und Diversity eintreten.

*Alexander Lotz, 36, engagiert sich seit 2008 in der AG Schwule Lehrer der GEW. Er unterrichtet an einer Schule in Berlin-Kreuzberg.*

Anzeige

Foto: privat

Die IG Metall ist eine große und moderne Gewerkschaft mit rund 2,3 Millionen Mitgliedern. Sie vertritt die Interessen der Beschäftigten aus den Bereichen der Metall- und Elektroindustrie und der industrienahen Dienstleistungs- und Entwicklungsunternehmen sowie des Handwerks und der Branchen Textil, Holz und Kunststoff.



| Vorstand

**Zur Verstärkung unserer Arbeitsteams bieten wir im Rahmen unserer Nachwuchsausbildung in 2020 jeweils im Mai und November ein**

## Trainee-Programm

### Unser Angebot

- ▶ Ein zwölfmonatiges Programm mit Praxis-einsätzen auf allen Organisationsebenen (Vorstand, Bezirke, Geschäftsstellen) und Seminar- und Trainingsphasen
- ▶ Systematische Verzahnung von Theorie und Praxis
- ▶ Individuelle Planung der Einsätze, die auf einen erfolgreichen Berufseinstieg vorbereiten und Einblick in die Gewerkschaftsarbeit geben
- ▶ Eine Berufsperspektive mit spannenden Aufgaben bei der aktivierenden Mitgliederarbeit, bei der Betreuung und professionellen Beratung betrieblicher Interessenvertreter/-innen sowie bei gewerkschaftlichen Kampagnen und der Gewinnung neuer Mitglieder

### Ihr Idealprofil

- ▶ Entweder eine abgeschlossene Berufsausbildung, Berufspraxis und praktische Erfahrungen in der betrieblichen Interessenvertretung, ergänzt durch berufliche und gewerkschaftliche Weiterbildung oder/und
- ▶ Ein Studienabschluss (Ingenieur-, Sozial-, Rechts-, Wirtschafts- oder Humanwissenschaften, Abschluss der Europäischen Akademie der Arbeit) und Erfahrung mit politischem oder sozialem Engagement, z.B. in sozialen Bewegungen oder Initiativen
- ▶ Sehr gute Kommunikationsfähigkeiten, Organisationstalent, Eigeninitiative und Durchsetzungsfähigkeit, Teamfähigkeit und überzeugendes Auftreten
- ▶ Hohe Einsatzbereitschaft, Belastbarkeit und bundesweite Mobilität
- ▶ Neben der perfekten Beherrschung der deutschen Sprache gute Englischkenntnisse
- ▶ Eine Verbundenheit mit den Werten und Zielen der Gewerkschaftsbewegung setzen wir voraus

Bewerbungen mit vollständigen Unterlagen – bitte ausschließlich über das Online-Portal auf unserer Internetseite [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de) >IG Metall > Karriere > Offene Stellen bei der IG Metall > Trainee-Programm – nehmen wir bis zum 6. September 2019 gern entgegen. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Frau Anna-Lena Gepel ([trainee@igmetall.de](mailto:trainee@igmetall.de)), Telefon 069/6693 - 2164.

## MEHR EINSATZ GEGEN JUNK NEWS NÖTIG

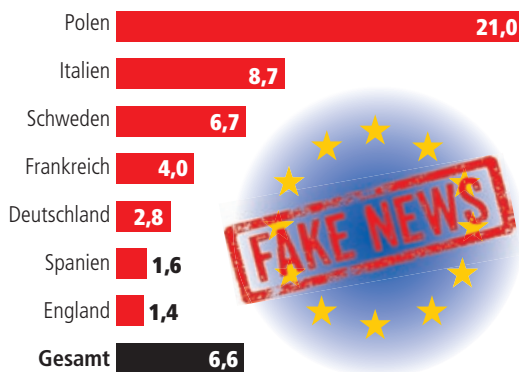
Zwar ist die große Flut von Falschmeldungen vor der Europawahl ausgeblieben (s. Grafik), doch politische Desinformation bleibt ein großes Problem im Internet. Eine wissenschaftliche Analyse ist häufig schwierig, da die Plattformbetreiber die notwendigen Daten nicht freigeben. Zudem investiert die Regierung nur wenig in Projekte, die sich wissenschaftlich mit Propaganda und Falschmeldungen in den Sozialen Medien befassen. Aktuell fördert der Bund drei wissenschaftliche Projekte, wie eine Antwort der Bundesregierung auf eine kleine Anfrage von Bündnis 90 / Die Grünen belegt. Vier Forschungsinitiativen sind in den vergangenen Jahren gelaufen. Reicht das, um Fake News und Hetze zu bekämpfen?

Ein Bericht der Initiative Neue Verantwortung zeigt, wie schwer es ist, Desinformationskampagnen systematisch zu analysieren. Der Grund: Vor allem Facebook und Google geben kaum Daten und Datenschnittstellen frei. Der Zugriff auf benötigte Informationen sei derzeit stark beschränkt, stellt der Kommunikationswissenschaftler Alexander Sängler fest.

Ihm geht es dabei nicht um private Daten aus den sozialen Netzwerken sondern um strukturelle Daten. Wer hat zum Beispiel Werbeanzeigen mit politischen Inhalten veröffentlicht? Wie und wann wurden öffentliche Mitteilungen geändert. In der Studie zeigt er unter anderem, wie Falschnachrichten eine Zeitlang öffentlich waren und dann bewusst gelöscht wurden. Tipp: Auf unionize.de haben wir einige Tools zusammengestellt, die helfen, Falschnachrichten zu entlarven. [www.unionize.de/-/Cck](http://www.unionize.de/-/Cck)

### Fake News im Europawahlkampf

Anteil von Falschmeldungen auf Twitter (in Prozent)



Quelle: Oxford Internet Institute 2019

© DGB-einblick 07-08/2019 / CC BY 4.0

**Der Anteil an Junk News – also Falschmeldungen im Netz – war im Vorfeld der Europawahl eher gering. Nur in polnischen Online-Medien war jede fünfte Meldung eine gezielte Desinformation, analysiert das Oxford Internet Institute.**



## DSGVO: POSITIVE BILANZ

Seit einem Jahr gilt die Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Die befürchtete Abmahnwelle von kleinen Webseiten-Betreibern oder Vereinen ist ausgeblieben. Stattdessen haben Unternehmen, ihre Geschäftsmodelle datenschutzsicher gemacht. Selbst in den USA, Japan oder Brasilien und Indien entfalte die DSGVO Wirkung und werde als Vorbild und Anlehnungspunkt für eigene nationale Datenschutzgesetzgebung verwendet, so der Bundesdatenschutzbeauftragte Ulrich Kelber.



## POSTPRIVILEG FÜR AMAZON?

Der Börsenverein des Deutschen Buchhandels hat beim Bundeskartellamt Beschwerde gegen die Deutsche Post AG eingelegt. Nach Auffassung des Verbands missbraucht das Unternehmen mit seinen Preiserhöhungen seine Stellung beim Versand von Büchern. Zudem diskriminiere die Post Buchhandlungen, indem Großkunden wie Amazon deutlich bessere Konditionen beim Versand von Büchern bekommen.

## STRATEGIE FÜR WEITERBILDUNG

Weiterbildung ist eine zentrale Zukunftsfrage. Gemeinsam mit der Bundesregierung, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften hat der DGB nun eine Nationale Weiterbildungsstrategie erarbeitet. Es geht darum, den Wandel in der Berufswelt Rechnung zu tragen und auf die digitale Transformation zu reagieren.

So sollen Geringqualifizierte sich künftig auf einen Anspruch auf Weiterbildung verlassen können. Die Förderung der Nachqualifizierung mit dem Ziel eines Berufsabschlusses soll eine Pflichtleistung der Arbeitsagenturen und Jobcenter werden. Um auch geringqualifizierte KollegInnen besser anzusprechen, sollen Betriebsräte und Vertrauensleute zu betrieblichen MentorInnen ausgebildet werden. Darüber hinaus haben sich die Gewerkschaften mit Erfolg für eine bessere Weiterbildungsunterstützung für Hartz-IV-EmpfängerInnen eingesetzt. Das von den Gewerkschaften vorgeschlagene Transformations-Kurzarbeitergeld soll geprüft werden.

[www.dgb.de/-/ZK5](http://www.dgb.de/-/ZK5)

## NO2PERCENT: RÜSTUNGSAUSWAHNSINN STOPPEN

„Nie wieder Krieg! Nie wieder Faschismus!“ Diese Lehre haben die Gewerkschaften aus dem Leid gezogen, dass Deutschland über die Menschheit gebracht hat, als es 1939 Polen überfiel und damit die Welt in den Zweiten Weltkrieg stürzte. Anlässlich des Antikriegstags am 1. September fordert der DGB: „Statt mit Unsummen das internationale Wettrüsten anzuheizen, fordern wir die Bundesregierung dazu auf, die dafür vorgesehenen Mittel in ein sozial gerechtes Deutschland und Europa mit nachhaltiger Zukunftsperspektive zu investieren.“

Konkret richtet sich der DGB gegen die Zielvorgaben der NATO, jährlich zwei Prozent des Bruttoinlandsprodukts in Rüstung zu stecken. Dies würde bedeuten, dass die Ausgaben Deutschlands in fünf Jahren bei 85 Milliarden Euro liegen. Schon heute nimmt Deutschland weltweit den achten Platz bei den Rüstungsausgaben ein. Kein Ausgabenposten im Bundeshaushalt hat höhere Zuwachsraten.

Dies geschieht in einer Zeit, in der das Geld für öffentliche Investitionen an allen

möglichen Ecken und Enden fehlt – ob nun für die Gestaltung der sozial-ökologischen Transformation, in der Alterssicherung und Pflege, beim sozialen Wohnungsbau, dem Gesundheitssystem oder beim Ausbau von Schulen und Kitas.

Auf dem 21. Ordentlichen Bundeskongress 2018 hat der DGB beschlossen, sich an der Friedensinitiative „Abrüsten statt Aufrüsten“ zu beteiligen. Das Bündnis, an dem auch ver.di, die Kooperation für den Frieden und Andere beteiligt sind, mobilisiert gegen das Zwei-Prozent-Ziel. Inzwischen ist es gelungen, 150 000 Unterschriften gegen die NATO-Vorgabe zu sammeln. Wie schon im vergangenen Jahr wird die Initiative wieder die anstehenden Haushaltsberatungen im Bundestag nutzen, um mit öffentlichkeitswirksamen Aktionen Druck auf die Politik aufzubauen. Den „No2Percent“-Aufruf der Initiative und weitere Infos gibt es auf der Webseite (<https://abruesten.jetzt>). Zum DGB-Beitrag: [www.dgb.de/-/ZfD](http://www.dgb.de/-/ZfD)

## BETRIEBE NICHT FÜR WANDEL GERÜSTET

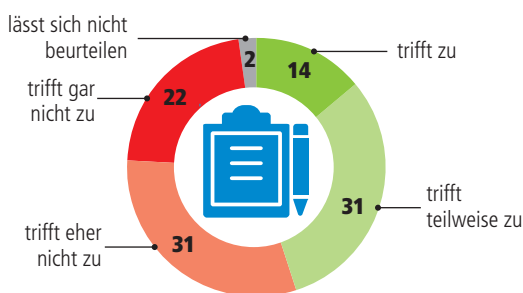
Viele Unternehmen im Organisationsbereich der IG Metall sind auf den digitalen und ökologischen Wandel nicht vorbereitet. „Knapp die Hälfte der Betriebe haben keine oder keine ausreichende Strategie zur Bewältigung der Transformation“, sagt der Erste Vorsitzende der IG Metall, Jörg Hofmann, mit Blick auf Zahlen aus dem IG Metall-Transformationsatlas.

Betriebe und Beschäftigte müssten sich auf neue Qualifikationen und zum Teil auch neue Geschäftsmodelle einstellen. Die dazu notwendige Fähigkeit zur Veränderung sei allerdings erst in Ansätzen bemerkbar. „Wenn sich die Unternehmen weiterhin so defensiv verhalten, spielen sie Roulette mit der Zukunft der Beschäftigten“, so Hofmann. Besonders die Automobil- und die Zulieferindustrie wird laut IG Metall durch den Technologiewandel stark verändert: In 54 Prozent der Betriebe in dieser Branche rechnen ExpertInnen damit, dass die Zahl der Arbeitsplätze sinken wird.

Die IG Metall fordert von den Arbeitgebern, Vorsorge zu treffen und die Betriebe auf die Transformation einzustellen. Die Unternehmen müssten die anstehenden Veränderungen offensiv angehen. Dazu gehören Investitionen in neue Produkte, Prozesse und Geschäftsmodelle. „Nötig ist auch eine vorausschauende Personalplanung und betriebliche Qualifizierung, um sicherzustellen, dass die Betriebe den Wandel bewältigen können“, sagte Hofmann. Berufliche Weiterbildung dürfe sich nicht mehr auf Spezialisten und Führungskräfte beschränken, alle Beschäftigtengruppen müssen die Chance bekommen, sich zu qualifizieren. Dringend erforderlich ist aus Sicht der IG Metall ein Transformationskurzarbeitergeld.

### Bildungsbedarf: Ohne System

Anteil von Betrieben, die systematisch den Qualifizierungsbedarf ermitteln (in Prozent)



Quelle: IG Metall Transformationsatlas 2019 © DGB-einblick 07/2019 / CC BY 4.0

**Der Transformationsatlas ist eine Bestandsaufnahme zur Digitalisierung und zum ökologischen Wandel. Betriebsräte und Vertrauensleute aus rund 2000 Betrieben mit rund 1,7 Millionen Beschäftigten haben Fragebögen ausgefüllt und so den aktuellen Stand in ihrem Betrieb dokumentiert. Ein Ergebnis: Nur 14 Prozent der Betriebe analysieren gezielt den Bildungsbedarf ihrer MitarbeiterInnen**



## Ticker

### Neuer Internetauftritt



Die IG BAU hat ihre Internetseite neu aufgestellt. Neben einer überarbeiteten Startseite in frischer Magazinoptik ist auch der Aufbau der Seite benutzerfreundlich angepasst worden. So findet man in der horizontalen Navigation nun schnell und übersichtlich die zentralen Branchen und Themen der IG BAU und hat schnellen Zugriff auf die Gewerkschaftsbüros vor Ort. <https://www.igbau.de>

### Befristungs-Stopp in der Wissenschaft gefordert



ver.di, GEW und verschiedene Bildungsinitiativen fordern Bund und Länder auf, den Einsatz befristeter Stellen in der Wissenschaft zu stoppen und stattdessen für Dauerbeschäftigung an den Hochschulen zu sorgen. Gemeinsam haben sie die Kampagne „Frist ist Frust“ gestartet, um den Druck auf die Politik zu erhöhen. Aktuell haben 90 Prozent des wissenschaftlichen Nachwuchses sowie mehr

als ein Viertel der Beschäftigten an Hochschulen und Forschungseinrichtungen nur befristete Stellen. <http://frististfrust.net>

### Geflüchtete am Arbeitsplatz unterstützen



Die EVG und die Deutsche Bahn unterstützen Geflüchtete bei ihrer Integration in Deutschland – auch über den Arbeitsplatz hinaus. Anfang Juni startete das Projekt unter dem Namen: „Soziale und kulturelle Integration von Geflüchteten (SUKI)“. Es geht unter anderem darum, Qualifikation, Arbeit, Sprachkenntnisse und das gegenseitige Kennenlernen zu fördern. [www.evg-online.org](http://www.evg-online.org)

### Neuer Bezirksleiter ab 1. Dezember 2019



Der Vorstand der IG Metall hat Daniel Friedrich, 43, zum Leiter des Bezirks Küste ernannt. Er wird ab 1. Dezember 2019 die Nachfolge von Meinhard Geiken, 62, antreten. „Sein haupt- und ehrenamtliches Engagement in fast fünf Jahrzehnten, seine besonnene Art, seine immer aufrechte Haltung und sein unermüdlicher Einsatz für die Sache der Arbeitnehmer im Norden hat die gesamte IG Metall geprägt. Wir danken Meinhard dafür sehr“, sagte Jörg Hofmann, Erster Vorsitzender der IG Metall. [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)

## BÜNDNIS FORDERT ABKOMMEN BEI FRESENIUS

Mehr als 50 VertreterInnen von Gewerkschaften aus Europa, Nord- und Südamerika, Afrika und Asien fordern den deutschen Gesundheitskonzern Fresenius auf, bei Gesundheitsdienstleistungen ein internationales Rahmenabkommen zu verabschieden, um Arbeitnehmerrechte weltweit zu sichern. Beschäftigte aus den USA, Peru und Südkorea haben wiederholt auf gewerkschaftsfeindliche Praktiken des Konzerns hingewiesen. So berichten GewerkschafterInnen aus Dialyse-Kliniken von Fresenius Medical Care in den USA von andauernden und massiven Versuchen, Beschäftigte am Aufbau einer kollektiven Interessenvertretung zu hindern.

Koordiniert wird das Bündnis von den Dachverbänden Public Services International (PSI) und UNI Global Union, die Beschäftigte aus dem öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor repräsentieren. Weltweit beschäftigt der Gesundheitskonzern rund 280 000 Menschen in 100 Ländern.

Sylvia Bühler, Mitglied im ver.di-Bundesvorstand, stellt klar: „Es ist schändlich, dass der deutsche Gesundheitskonzern Fresenius Beschäftigte daran hindert, von ihren Grundrechten Gebrauch zu machen.“ Bühler erklärt weiter: „ver.di wird sich gemeinsam mit den Betriebsräten mit Nachdruck für ein globales Rahmenabkommen einsetzen, das Beschäftigtenrechte weltweit sichert.“ Globale Rahmenvereinbarungen zwischen multinationalen Konzernen und internationalen Gewerkschaftsverbänden werden geschlossen, um weltweit Standards bei Gewerkschafts- und Menschenrechten zu garantieren.

## TARIFRUNDE LEIHARBEIT 2019

Mitte September starten die Tarifverhandlungen in der Leiharbeit – die Tarifverträge mit den beiden großen Arbeitgeberverbänden iGZ und BAP laufen Ende des Jahres aus. Grundlage für die Forderungen der Gewerkschaften werden die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung sein, die von Mitte Mai bis Mitte Juni lief.

Das Ergebnis der letzten Tarifrunde 2016 sah vor, dass die Entgelte im Westen jährlich zwischen 2,5 und 3,2 Prozent pro Stunde gestiegen sind – im Osten bis zu 4,82 Prozent im Jahr. Eine vollständige Ost-West-Angleichung wurde zum 1. April 2021 vereinbart. Ein Erfolg war die Aufwertung der unteren Entgeltgruppen. [www.dgb.de/-/Ctd](http://www.dgb.de/-/Ctd)

# Warum wir Arbeit simulieren müssen

Welche Arbeit bleibt für die Menschen übrig, wenn Maschinen und Computer immer mehr Bereiche automatisiert übernehmen? Eine Möglichkeit besteht darin, die Arbeit zu simulieren, um Beschäftigte nicht zu unterfordern und auf dem neuesten Stand des Wissens zu halten. Und: So neu ist die Idee eigentlich auch nicht, schreibt der Autor Mads Pankow.

**B**ewerben Sie sich jetzt auf die Arbeit der Zukunft! In Schweden ist das bereits möglich. Dort ist die erste Stelle ganz ohne Aufgaben ausgeschrieben. Arbeit ohne Arbeit, unkündbar, auf Lebenszeit. Und natürlich bei voller Bezahlung. Das Kunstprojekt „Eternal Employment“ soll die Zukunft der Arbeit in einer voll-automatisierten Gesellschaft experimentell erkunden. Es ist absehbar, dass die automatische Fertigungstechnik, Roboter und künstliche Intelligenz (KI) kontinuierlich mehr Fähigkeiten des Menschen ersetzen werden. Arbeitsbilder verändern sich, ganze Berufsbilder, ja sogar Branchen werden von Maschinen übernommen. Doch trotz rasanter Fortschritte in der Automatisierungstechnik, bleiben Menschen unverzichtbar. Sie überprüfen die Ergebnisse von Fertigungsprozessen oder lernenden Algorithmen, sie lösen Probleme und beheben Friktionen im Ablauf, und sie bestimmen, was und wofür produziert werden soll. Diese Tätigkeiten scheinen trotz erheblicher Bemühungen nicht vollständig automatisierbar zu sein.

Der Mensch wird also zum Troubleshooter des autonomen Systems. Seine Aufgabe ist es, hochautomatisierte Produktionsabläufe, beispielsweise von Turbinen zu überwachen, oder Börsencrashes zu vermeiden, die durch Kettenreaktionen von Spekulationsalgorithmen ausgelöst werden, Behandlungsempfehlungen von Arzt-KIs auf ihre Verträglichkeit zu prüfen oder sogar vom Computer errechnete Schaltungsarchitekturen zu evaluieren.

Die Arbeit der Zukunft wird damit noch anspruchsvoller. Auch wenn eine Anlage wochenlang fehlerlos läuft oder eine KI nur alle paar hundert Patienten eine falsche Behandlungsempfehlung ausgibt, muss der Mensch stets bereit sein einzuschreiten: immer alert, immer auf dem neuesten Stand der Technik und seines Fachgebiets. Der Bildungs- und Fortbildungsbedarf der Zukunft, erst recht in immer enger werdenden Innovationszyklen, ist mit klassischen Schulungen nicht zu decken. Vor lauter Weiterbildungen würde niemand mehr zur eigentlichen Arbeit kommen. Außerdem sind vor allem anwendbare Fähigkeiten und Erfahrungswerte notwendig, um Fehler zu erkennen, die Computer nicht selbst erkennen können und Ziele vorzugeben, die sich nicht einfach errechnen lassen.

Doch wie lernt man mit Fehlern umzugehen, die fast nie eintreten? Man simuliert sie. Die zukünftige Arbeit wird vornehmlich in Simulationen stattfinden. Nur dort können Ablaufstörungen geübt werden, die eigentlich nicht vorkommen sollten, nur dort kann der Umgang mit neuen Technologien trainiert werden, die noch nicht implementiert sind, nur dort können Lösungen für Probleme gefunden werden, die es noch gar nicht gibt. Das ist in einigen

Branchen längst Normalität. Pilotinnen und Piloten müssen jedes Jahr vier ausgiebige Simulatortrainings absolvieren, um Krisensituationen zu proben, die bestenfalls nie wirklich eintreten. Ähnlich könnte es auch für viele andere Berufe in Zukunft aussehen. Durch neue Formen der „erweiterten Realität“ (Augmented Reality) lassen sich diese Übungsszenarien sogar echtzeitlich in reale Arbeitsumgebungen einblenden. So könnten Fortbildungen das Arbeitsleben kontinuierlich begleiten, ohne dass Arbeitszeit vor Ort verloren ginge.

Das Szenario scheint absurd: Endlich nimmt uns die Technik einen Großteil unserer Arbeit ab. Doch statt die Zeit für Müßiggang zu nutzen, fangen wir an Arbeit zu simulieren. Doch für viele Menschen ist das

immer noch attraktiver, als weniger zu arbeiten. Der sogenannte „Bore-Out“ bedroht inzwischen

einen erheblichen Teil der ArbeitnehmerInnen. In Großbritannien halten laut einer Studie von YouGov 37 Prozent der Menschen ihre Arbeit für vollständig sinnlos. Sie wollen mehr leisten, finden aber in ihrer Tätigkeit keine Möglichkeit dazu.

Nur mit dem Wunsch zu Arbeiten ist auch der rasante Aufstieg eines neuen Computerspielgenres in den letzten Jahren zu erklären: Die Arbeitssimulation. In aufwändig programmierten, möglichst realistischen Spielen können dabei Autos repariert, Felder gemäht oder sogar Busse gefahren werden. Menschen kommen erschöpft nach einem langen Arbeitstag nach Hause, um den Computer hochzufahren und erstmal eine Runde Arbeit zu simulieren. Das lässt nur den Schluss zu, dass simulierte Arbeit heute das menschliche Bedürfnis von Sinnstiftung, Selbstwirksamkeitserfahrung und sozialem Austausch häufig besser erfüllt, als reale Arbeit.

Aber: Arbeit simulieren? Was auf den ersten Blick kaum vorstellbar scheint, ist in unserer Gesellschaft schon seit Jahrtausenden große Selbstverständlichkeit, zum Beispiel beim Militär. Das Militär nutzt den größten Teil seiner Arbeit zur Simulation des Ernstfalls. Es trainiert für die Ausnahme, die hoffentlich nie eintritt, solange die diplomatischen Systeme alle unfallfrei funktionieren. Dabei können Angestellte ganze Karrieren durchlaufen, Herausforderungen bestehen, Beförderungen und Auszeichnungen erhalten, ohne dass sie ein einziges Mal zum Einsatz kommen — nur in der Simulation. Ganz so entspannt, wie die arbeitsfreie Arbeitsstelle in Göteborg wird die Zukunft der Arbeit also nicht werden. Aber ganz ehrlich: Würden Sie das wollen?



**MADS PANKOW,**

34, arbeitet als Policy Advisor beim Innovationsbüro, der Digitalagentur des Bundesfamilienministeriums. Er ist außerdem freiberuflicher Journalist und Politikberater zu Themen der Digitalen Gesellschaft und Künstlichen Intelligenz.

## Der Mensch wird zum Troubleshooter des autonomen Systems.

### BESTE BILDUNG FÜR DIE ARBEITSWELT 4.0

Digitalisierung, Energiewende und Elektromobilität verändern Arbeit und Leben tiefgreifend; ob ArbeitnehmerInnen zu den Gewinnern zählen, ist nicht ausgemacht. Eine zentrale Voraussetzung für den Erfolg: beste Bildung. Für alle. Ein Leben lang. – Wie die Aus- und Weiterbildung in der Arbeitswelt der Zukunft aussehen kann und muss, beleuchtet das Dossier der Hans-Böckler-Stiftung „Beste Bildung für eine demokratische Arbeitswelt 4.0“. Darin enthalten: der 10-Punkte-Plan des DGB für eine moderne Weiterbildung in einer digitalisierten Welt.

[www.boeckler.de/pdf/p\\_02\\_dossier\\_06\\_2019.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/p_02_dossier_06_2019.pdf)

[www.dgb.de/-/ZK5](http://www.dgb.de/-/ZK5)



„Die Implosion einer regierungsfähigen Partei ist eine schlechte Nachricht für alle; so viele gibt's davon nicht.“



Der Journalist und Kommentator  
Friedrich Küppersbusch  
in der taz vom 2. Juni  
zum Europawahl-Ergebnis der SPD.



## Das steht an ...

### 2. Juli

Am Internationalen **Tag der Genossenschaften** erinnern die Vereinten Nationen (UN) am ersten Samstag im Juli an die Grundlagen der Genossenschaftsidee wie Gleichheit und Solidarität. Die Genossenschaftsidee stelle den Menschen in den Mittelpunkt, nicht das Kapital, so die UN.

### 19. Juli

1911 wurde die **Reichsversicherungsordnung** verabschiedet, die als gesetzliche Grundlage des Sozialstaates in Deutschland gilt. Sie beinhaltet die Arbeiterkrankenversicherung, Unfallversicherung, Invalidität- und Altersversicherung. Ab 1975 wurde schrittweise das Sozialgesetzbuch (SGB) erarbeitet, das auf der Reichsversicherungsordnung basiert.

### 23. August

Der **Internationale Tag der Erinnerung an den Sklavenhandel und dessen Abschaffung** erinnert an das Schicksal der Menschen, die aus ihrer Heimat verschleppt und als Sklaven verkauft wurden bzw. werden.

### 1. September

Am **Antikriegstag** erinnern der DGB und seine Mitglieds-gewerkschaften an die Schrecken der Weltkriege und die Folgen von Krieg, Gewalt und Faschismus. An jedem 1. September – Jahrestag des Überfalls auf Polen 1939 – machen die Gewerkschaften deutlich: Sie stehen für Frieden, Demokratie und Freiheit. Nie wieder Krieg, nie wieder Faschismus!

[www.dgb.de/antikriegstag](http://www.dgb.de/antikriegstag)



## Personalia

### LAURENT BERGER,

50, ist zum Präsidenten des Europäischen Gewerkschaftsbundes (EGB) gewählt worden. Die Delegierten bestätigten Ende Mai in Wien auch EGB-Generalsekretär **Luca Visentini** im Amt. Zur stellvertretenden GeneralsekretärInnen wurden **Esther Lynch** und **Per Hilmerson**. Weitere Vorstandsmitglieder sind **Isabelle Schömann**, **Liina Carr** und **Ludovic Voet**.



## Filmtipp

### DGB-FILMPREIS: AND THE WINNER IS...

Eine Neunjährige, die sich kaum bändigen lässt, weil sie die Liebe und Geborgenheit der Mutter einfordert – dieses Kind wird vom Jugendamt lakonisch „Systemsprenger“ genannt. Das Mädchen namens Benni steht im Mittelpunkt des Films, der in diesem

Jahr mit dem DGB-Filmpreis ausgezeichnet wurde. Als es schließlich keinen Ausweg mehr zu geben scheint, versucht der Anti-Gewalttrainer Micha, Benni aus der Spirale von Wut und Aggression zu befreien. Die Regisseurin Nora Fingscheidt erhielt den Preis am 16. Juni im Rahmen des Filmfestes Emden-Norderney für ihren Film **„Systemsprenger“**. Fingscheidt (Jahrgang 1983) wurde für ihr Spielfilmdebüt ebenfalls in diesem Jahr auf der Berlinale mit dem Silbernen Bären (Alfred-Bauer-Preis) ausgezeichnet.

Mit dem DGB-Filmpreis werden gesellschaftlich engagierte Filme ausgezeichnet, er ist mit 7000 Euro dotiert. Der Filmpreis wurde bereits zum 22. Mal im Rahmen des Internationalen Filmfestes Emden-Norderney verliehen. Es handelt sich um einen Publikumspreis: Das Preisgeld erhält die Regie des Films, für den die Kino-BesucherInnen abstimmen.



Regisseurin **Nora Fingscheidt (2.v.l.)** und Hauptdarstellerin **Helena Zengel (3.v.l.)** bei der Preisverleihung





## DIE INFLUENCER SIND LOS

**Seit dem der Youtuber Rezo die „Zerstörung der CDU“ angekündigt hat und das Video dazu fast 15 Millionen Mal angeklickt wurde, sind Influencer das Thema in Politik und klassischen Medien. Doch was genau macht eine/n InfluencerIn aus? Und: Wie können Parteien und Gewerkschaften da mithalten?**

Als der Video-Blogger Rezo (voller Künstlername *rezo ja lol ey*) sein fast einstündiges Video Mitte Mai auf *Youtube* veröffentlicht hat, war nicht davon auszugehen, dass der Film so einschlagen würde. Bis dahin war der 26-Jährige kaum durch politische Aussagen aufgefallen. Seine Videos drehten sich eher um die „Die dümmsten Anmachsprüche“ oder die „Flachwitz Challenge“. Themen, die vor allem bei jungen Menschen für viel Reichweite sorgen.

15 Millionen Zuschauer sind selbst für einen etablierten deutschsprachigen Influencer aller Hand. Und zu Recht beschäftigten sich nun Medien und Politik mit den sonst eher belächelten Stars auf *Instagram*, *Youtube* und *Twitter*. Denn, auch wenn sich Influencer in vielen Videos mit unterhaltsamen Themen wie Computerspielen, Mode, Beautytipps und Klamauk befassen, die Zahl der so gewonnen Follower und Abonnenten ist oft riesig. Ort des Geschehens sind die etablierten Netzwerke wie *Youtube*, *Instagram* oder *Facebook* aber auch neue Plattformen, wie *TikTok* – ein chinesisches Videoportal für die „Lippensynchronisation von Musikvideos“.

Rezo hat auf *Youtube* mehr als 900 000 Abonnenten – er gehört damit eher zur unteren Mittelklasse der Szene. Andere Influencer wie die Lifestyle-BloggerInnen Lisa und Lena haben 14,5 Millionen Follower im Foto-Netzwerk *Instagram*. Unangefochten an der Spitze steht der schwedische Video-Blogger PewDiePie mit unglaublichen 96,5 Millionen Abonnenten auf *Youtube* weltweit. Menschen wie er, werden durch Werbung und Marketing zu Multimillionären und haben eine riesige, globale Reichweite. Sein Vorteil: Der Schwede sendet auf Englisch und hat deshalb eine viel größere potenzielle Zielgruppe. Auch die Kanäle der Mode-InfluencerInnen funktionieren global besser, weil sie auf Fotos statt auf deutschsprachige Texte setzen.

Nur erfolgreiche MusikerInnen oder SportlerInnen wie Cristiano Ronaldo (170 Millionen *Instagram*), Ariana Grande (157 Millionen *Instagram*), Lionel Messi (121 Millionen *Instagram*), oder – etwas abgeschlagen – Toni Kroos (20,9 Millionen *Instagram*) erreichen so viel Menschen über einen Kanal. Ganz zu schweigen von den klassischen Medien in Deutschland: Der *Youtube*-Kanal des ZDF hat 361.852 Abonnenten.

Eine umfassende Definition, was eine/n InfluencerIn ausmacht, gibt es nicht. Auf wikipedia heißt es zum Beispiel: „Als Influencer (von englisch to influence ‚beeinflussen‘) werden Personen bezeichnet, die aufgrund ihrer starken Präsenz und ihres hohen Ansehens in einem oder mehreren sozialen Netzwerken als Träger für Werbung und Vermarktung in Frage kommen (sogenanntes Influencer-Marketing).“ Der Psychologe und Marketingexperte Robert Cialdini hat 2001 Kriterien festgelegt, die Influencer definieren. Zu den Eigenschaften gehören unter anderem die soziale Autorität, Vertrauenswürdigkeit, Hingabe und konsistentes Verhalten, Sympathie oder Reziprozität (also aufeinander bezogen zu sein). Vieles davon trifft auf Rezo und Co. zu.

Sein Video hat gezeigt, dass auch Politik im großen Stil in den Netzwerken funktioniert. Die Inhalte waren solide recherchiert, das Video professionelle gedreht und der Zeitpunkt der Veröffentlichung eine Woche vor der EU-Wahl klug gewählt. Wie können aber Parteien, Kirchen, Verbände und auch Gewerkschaften vom Hype um die Influencer profitieren? Sollten sie mit Influencern kooperieren – sie also für Kampagnen buchen und bezahlen? Erwerbsminderungsrente meets Lipgloss? Oder sollten etablierte Kräfte auf Influencer aus den eigenen Reihen setzen? Sie aufbauen, fördern und ihnen Beistand leisten durch Coaching und technischen Support? Auch das kann man von allen erfolgreichen digitalen Akteuren lernen: Viele werden professionell gemanagt und gehören großen Marketing-Agenturen an.

Die Debatte dazu läuft, in den Parteien aber auch in den Gewerkschaften. Fakt ist: Im Vorbeigehen wird das nichts. Um authentische Profile aufzubauen, sind mehr personelle und finanzielle Ressourcen nötig. Es braucht mehr Beinfreiheit für die MacherInnen, unter anderem ein Recht, Fehler zu machen und Geduld. Um authentisch zu sein, darf nicht die aktuelle Beschlusslage den Rahmen vorgeben, sondern die Kreativität der Video-BloggerInnen, der *Instagramer* und *TikTok*-NutzerInnen. Letztendlich geht es um Unterhaltung. Für etablierte Organisationen ist das ein Kontrollverlust, der herausfordert.

## Gewerkschaften in den sozialen Medien

Follower und Abonnenten der Gewerkschaften (Vorstandsebene) in den sozialen Netzwerken (Stand 12. Juni 2019)

	DGB	IG Metall	ver.di	IG BCE	IG BAU	GEW	GdP	NGG	EVG
Facebook	23.949	66.202	77.762	12.275	6117	16.963	7611	10.201	12.436
Twitter	45.000	13.500	21.700	6600	3100	6135	2940*	3483	2596
Instagram	2105	3925	312**	2039	–	–	692***	–	2103
YouTube	2345	2618	1389	1050	160	375	–	27	382

\* GdP-Pressestelle Bund, \*\*Der Account ist seit Juni 2019 online, \*\*\* GdP Berlin Quelle: Eigene Recherche

© DGB-einblick 07/2019 / CC BY 4.0

## ZUWEISUNG VON TELEARBEIT

Der Arbeitgeber ist nicht allein wegen seines arbeitsvertraglichen Weisungsrechts berechtigt, dem Arbeitnehmer einen Telearbeitsplatz zuzuweisen. Lehnt der Arbeitnehmer die Ausführung der Telearbeit ab, liegt deshalb keine beharrliche Arbeitsverweigerung vor. Eine aus diesem Grund ausgesprochene Kündigung ist unwirksam.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,  
Urteil vom 10. Oktober 2018 – 17 Sa 562/18

### GPS-Ortung

## IN FIRMFENFAHRZEUGEN KANN UNZULÄSSIG SEIN

Ob der Einsatz von GPS-Ortungssystemen in Firmenfahrzeugen zulässig ist, muss im Einzelfall geprüft werden. Es kommt auf den konkreten Zweck und Umfang der GPS-Überwachung an. Verwendet ein Gebäudereinigungsunternehmen ein GPS-System, das für einen Zeitraum von 150 Tagen jegliche gefahrene Strecke mit Start- und Zielpunkten einschließlich der gefahrenen Zeit und zumindest den Status der Zündung (Ein/Aus) speichert, so lässt sich dies nicht mit dem Zweck begründen, Touren zu planen. Mitarbeiter und Fahrzeuge zu koordinieren, Nachweise gegenüber den Auftraggebern zu erbringen und Diebstahlschutz zu gewährleisten. Auch eine eventuelle Einwilligung der Beschäftigten muss überprüft werden.

Verwaltungsgericht Lüneburg,  
Teilurteil vom 19. März 2019 – 4 A 12/19

### Dienstliche E-Mails

## EINSICHTNAHME KANN ERLAUBT SEIN

Besteht der konkrete Verdacht einer arbeitsvertraglichen Pflichtverletzung, darf der Arbeitgeber die von einem dienstlichen E-Mail-Account geschriebenen E-Mails eines Beschäftigten kontrollieren. Die Maßnahme muss zur Aufklärung geeignet und das mildeste aller gleich geeigneter Mittel sein. Der Einsichtnahme dürfen keine überwiegenden schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen.

Arbeitsgericht Weiden,  
Urteil vom 17. Mai 2017 – 3 Ga 6/17

### Betriebsausschuss

## KEINE ANONYMISIERTEN LISTEN

Das Bundesdatenschutzgesetz erlaubt ausdrücklich die Datenverarbeitung zum Zwecke der Ausübung von Rechten der Interessenvertretung der Beschäftigten. Nach dem Entgelttransparenzgesetz muss der Arbeitgeber nicht nur vorhandene Listen zur Verfügung stellen, sondern diese noch nach Geschlecht aufschlüsseln und so aufbereiten, dass der Betriebsausschuss im Rahmen seines Einblickrechts seine Aufgaben ordnungsgemäß erfüllen kann. Die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter müssen dem Betriebsausschuss nicht anonymisiert zur Einsichtnahme bereitgestellt werden.

Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt,  
Beschluss vom 18. Dezember 2018 – 4 TaBV 19/17

## RECHT AUF VERGESSENWERDEN GILT AUCH FÜR ABMAHNUNGEN

Der Arbeitgeber muss unzulässige oder überholte Abmahnungen aus der Personalakte entfernen. Das gilt auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis schon beendet ist und die Akte nur in Papierform vorliegt.

Der Fall: Ein bei einer Supermarktkette angestellter Marktleiter kündigte sein Arbeitsverhältnis, nachdem es zwischen ihm und dem Arbeitgeber eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung gegeben hatte. Aus diesem Grunde erteilte ihm der Arbeitgeber eine Abmahnung. Nach der Kündigung verlangte der Arbeitnehmer, die Abmahnung aus der Personalakte zu entfernen. Da der Arbeitgeber sich weigerte, klagte er mit Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Die Abmahnung muss aus der Personalakte gelöscht werden. Diese Verpflichtung ergibt sich direkt aus der EU-Datenschutz-Grundverordnung. Bei einer Abmahnung handelt es sich um personenbezogene Daten. Die Tatsache, dass die Daten – also die ganze Personalakte und auch die Abmahnung – in Papierform vorliegen und nicht wie sonst in der Grundverordnung vorausgesetzt in digitaler, d.h. elektronisch gespeicherter Form, ist unerheblich. Denn auch in Papierform geführte Personalakten enthalten Daten, die – und darauf kommt es an – „strukturiert gespeichert und nach bestimmten Kriterien zugänglich gemacht werden.“ Nach der Grundverordnung muss der Arbeitgeber die erhobenen Daten – also die Abmahnung – löschen, wenn der Zweck der Erhebung entfallen ist.

Landesarbeitsgericht Sachsen-Anhalt,  
Urteil vom 23. November 2018 – 5 Sa 7/17