

Risiko Leiharbeit

Mehr körperliche Belastungen, häufige Schicht- und Nachtarbeit und ein deutlich geringeres Einkommen als Beschäftigte in anderen Branchen: So sieht der Alltag vieler LeiharbeiterInnen in Deutschland 2019 aus. Aktuelle DGB-Analysen zeigen, warum ein deutliches Lohnplus in der laufenden Tarifrunde dringend geboten ist.

Immer wieder neue Einsatzorte, Arbeitsabläufe, Aufträge, Vorgesetzte und KollegInnen: Von Beschäftigten in der Leiharbeit wird ein hohes Maß an Flexibilität verlangt. Die Anerkennung bleibt häufig auf der Strecke: Je nach Qualifikation und Tätigkeit haben LeiharbeiterInnen bis zu 650 Euro im Monat weniger auf dem Konto als andere Beschäftigte in vergleichbaren Jobs. Das haben ArbeitsmarktexpertInnen des DGB ermittelt.

Die DGB-Tarifgemeinschaft fordert in laufenden Tarifrunde deshalb auch eine deutliche Gehaltssteigerung: „Die Arbeitgeber müssen deutlich machen, wie ernst es ihnen mit guter Arbeit in der Leiharbeit ist. Wir fordern 8,5 Prozent mehr Geld für die Beschäftigten in der Leiharbeit und Verbesserungen in den Manteltarifverträgen, etwa mehr Urlaubstage und ein höheres Weihnachts-, und Urlaubsgeld“, so DGB-Vorstandsmitglied und Verhandlungsführer der Gewerkschaften, Stefan

Körzell. Außerdem sollten alle ArbeitnehmerInnen die gleichen Zuschläge erhalten, die in einem Entleihbetrieb gelten, ob für Sonn- und Feiertage, für Nachtschicht und Mehrarbeit. „Die Zuschläge für die LeiharbeiterInnen müssen entsprechend angehoben werden“, so Körzell. Zudem sollen die tariflichen Jahresonderzahlungen auf die Höhe eines 13. Monatsgehalts angehoben werden. Die dritte Verhandlungsrunde ist für den 12. November 2019 angesetzt.

Dass die Leiharbeitsbranche auch in vielen anderen Bereichen wenig Perspektive bietet, zeigen aktuelle Zahlen des DGB-Index Gute Arbeit. Der Tenor der Analyse: Viele LeiharbeiterInnen leiden unter den schlechten Arbeitsbedingungen. So arbeitet mehr als ein Drittel als befristet Beschäftigte. In allen anderen Bereichen liegt der Anteil bei neun Prozent. LeiharbeiterInnen haben zudem kaum Möglichkeiten, ihre Arbeitsabläufe selbst zu gestalten. Ähnlich gering ist die Chance auf Weiterbildung. Dafür sind sie überdurchschnittlich in Nacht- und Wechselschichten eingesetzt und müssen häufig körperlich belastende Arbeiten verrichten. Die Folge: 32 Prozent fürchten, gekündigt zu werden – 43 Prozent machen sich große Sorgen um die berufliche Zukunft. Das sind immerhin 387 000 der rund 900 000 LeiharbeiterInnen.

Um die Bedingungen grundsätzlich zu verbessern, ist die Politik gefragt. „Einkommenssteigerungen allein reichen nicht, um den Beschäftigten der Branche bessere Perspektiven zu bieten – die Digitalisierung macht auch vor der Leiharbeit nicht halt“, mahnt Körzell. Wichtig seien bessere Möglichkeiten der Weiterbildung für die Beschäftigten der Leiharbeit. „Dafür brauchen wir mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Betriebsräte in den Unternehmen. Politik und nicht zuletzt die Arbeitgeber müssen bessere Bedingungen für die Weiterbildung schaffen.“

www.dgb.de/tarifrunde-leiharbeit

Thüringenwahl

Die *einblick*-Wahlgrafiken zeigen, wie die GewerkschafterInnen bei der Landtagswahl in Thüringen abgestimmt haben.

SEITE 2

Weiterbildung digital

Mit innovativen Weiterbildungs-konzepten sollen Beschäftigte und Betriebsräte fit gemacht werden für die digitale Arbeitswelt.

SEITE 3

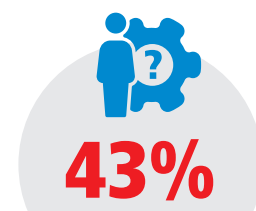
Tarif gerecht

Die Zahl der Tarifverträge in Deutschland sinkt. Im Rahmen des DGB-Zukunftsdialogs debattieren Beschäftigte Maßnahmen, damit die Tarifbindung wieder steigt.

SEITE 5

LEIHARBEIT

Sorgenvoller Job



der LeiharbeiterInnen machen sich sehr häufig/oft Sorgen um ihre berufliche Zukunft.

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit kompakt 2019 © DGB-einblick 11/2019 / CC BY 4.0



Leiharbeit: Jung und männlich

Zahlen und Fakten zur Situation von LeiharbeiterInnen in Deutschland (in Prozent)

Männer in Leiharbeit

68

LeiharbeiterInnen unter 35 Jahren

48

LeiharbeiterInnen in der Produktion

43

LeiharbeiterInnen ohne Berufsausbildung

35

Befristungsquote von LeiharbeiterInnen

34

Quelle: DGB-Index Gute Arbeit kompakt 2019 © DGB-einblick 11/2019 / CC BY 4.0

43 Prozent der rund 900 000 LeiharbeiterInnen sind in der Produktion eingesetzt.



EINBLICK IM INTERNET

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



E-MAIL-NEWSLETTER

Anmeldung unter: www.dgb.de/einblicknewsletter

LANDTAGSWAHL IN THÜRINGEN 2019: SO HABEN GEWERKSCHAFTER/INNEN GEWÄHLT

Die BürgerInnen in Thüringen haben Ende Oktober einen neuen Landtag gewählt. Als stärkste Kraft geht Die Linke aus der Wahl hervor. Auch unter den GewerkschafterInnen bekam sie die meisten Stimmen. Mit Abstand folgen AfD und CDU. Die SPD landet nur auf Platz vier – sowohl insgesamt als auch unter den gewerkschaftlich Organisierten.

So haben GewerkschafterInnen in Thüringen gewählt

Stimmenanteile bei der Landtagswahl in Thüringen 2019 (in Prozent)

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

Alle WählerInnen



GewerkschafterInnen*



* Alle Arbeitnehmerorganisationen (neben DGB-Gewerkschaften, auch z.B. Beamtenbund)
Quelle: Forschungsgruppe Wahlen e.V., Mannheim / Landeswahlleiter Thüringen 2019

© DGB-einblick 11/2019 / CC BY 4.0

Rot-Rot-Grün mit Mehrheit bei Gewerkschaftsfrauen

Wahlverhalten von Gewerkschaftsmitgliedern bei der Landtagswahl in Thüringen 2019 nach Geschlecht (in Prozent)

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

Männer



Frauen



* Alle Arbeitnehmerorganisationen (neben DGB-Gewerkschaften, auch z.B. Beamtenbund)
Quelle: Forschungsgruppe Wahlen e.V., Mannheim

© DGB-einblick 11/2019 / CC BY 4.0

Mit Blick auf das Wahlverhalten von Gewerkschaftsfrauen und -männern ergibt sich ein differenziertes Bild: Geht es nach den GewerkschafterInnen in Thüringen, dann führt Bodo Ramelow auch in den kommenden Jahren die Regierungsarbeit fort. Von den gewerkschaftlich organisierten Frauen gaben mehr als 40 Prozent der Linken ihre Stimme. Auch bei den männlichen Gewerkschaftern liegt die Partei vorn. Unterschiede gibt es beim Wahlverhalten für die AfD. Nur knapp 16 Prozent der Gewerkschaftsfrauen wählten die AfD. 27 Prozent der Männer gaben der Partei ihre Stimme. Die SPD kommt bei den Männern im Gewerkschaftslager nur auf zehn Prozent, bei den Frauen auf 9,3 Prozent.

Erfreulich: Die Wahlbeteiligung ist deutlich von 52,7 Prozent auf 64,9 Prozent gestiegen. In Thüringen waren rund 1,7 Millionen Menschen wahlberechtigt. Seit 2014 konnte Bodo Ramelow als erster linker Ministerpräsident Deutschlands eine rot-rot-grüne Landesregierung anführen.



AUSBILDUNG: MINDESTVERGÜTUNG KOMMT

Der DGB begrüßt, dass die Mindestausbildungsgütung kommt, für die DGB und DGB-Jugend lange gestritten haben. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack sagte zum Entwurf des neuen Berufsbildungsgesetzes (BBiG), er bringe erheblichen Fortschritt, weiterhin bestünde aber auch Handlungsbedarf. Die Mindestvergütung wird 2020 zunächst 515 Euro monatlich betragen und bis 2023 auf 620 bis 868 Euro steigen, abhängig vom Ausbildungsjahr. Positiv seien auch die Freistellung der Azubis für die Berufsschule und vor schriftlichen Prüfungen sowie die Lernmittelfreiheit. Weitere Verbesserungen sind hingegen bei der Einbeziehung dual Studierender nötig, damit auch sie von den Qualitätsstandards und Schutzrechten des BBiG profitieren. So sollen auch betriebliche Phasen ins Gesetz aufgenommen werden.

www.dgb.de/-/SsW



DIGITALER „GELBER SCHEIN“: SO NICHT!

Völlig überstürzt wollte die Bundesregierung die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung – den sogenannten digitalen, „gelben Schein“ – einführen. Für Pannen bei der Übermittlung sollten ausschließlich die Beschäftigten verantwortlich gemacht werden. Der DGB hatte massiv dagegen protestiert. Jetzt ist der umstrittene Passus vom Tisch. „Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsmeldung kann zu einer echten Erleichterung für alle Beteiligten werden, wenn das elektronische Verfahren flächendeckend, reibungslos und unter Wahrung der Datensicherheit funktioniert“, so DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. Nun müsse die Bundesregierung die Zeit bis Ende 2021 nutzen, um diese weitreichende Digitalisierungsreform vorzubereiten, damit alle Beschäftigten von der elektronischen Übermittlung profitieren.

www.dgb.de/-/SsV



Ticker

DGB Der DGB hat die Abschaffung des Solidaritätszuschlags für 90 Prozent der Steuerzahler kritisiert. „Korrekt und vernünftig wäre gewesen, komplett auf den Soli-Abbau zu verzichten“, sagte DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell. Er betonte, dass das Geld gebraucht werde, um die marode Infrastruktur zu erneuern, für Schulsanierungen, den Breitbandausbau, für die Verkehrswege und Investitionen, um den Klimawandel zu bewältigen.

DGB Wer seine Arbeitskraft über digitale Plattformen anbietet, soll mehr Rechte bekommen. Das fordert der DGB in einem Diskussionspapier. „Wir brauchen faire Regeln für Plattformarbeit, denn hier wird die Digitalisierung in weiten Teilen missbraucht, um prekäre Arbeit zu organisieren“, so der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Künftig sollen bei digital organisierter Arbeit grundsätzlich nur diejenigen arbeits- und sozialrechtlich als Selbständige gelten, die im wirtschaftlichen Sinne auch wirklich unabhängig sind. Unter anderem soll es für Plattform-Beschäftigte leichter werden, ihre Rechte durchzusetzen. Der DGB schlägt zudem Branchen-Mindesthonorare als unterste Haltelinie vor.

www.dgb.de/-/SNb

Weiterbildung: Digitalisieren – aber richtig

Wer in der Digitalisierung mithalten will, muss sich weiterbilden. Für Unternehmen und Beschäftigte gibt es mittlerweile viele Angebote – aber zentral ist ein Umdenken bei den Beschäftigten.

Und der Gewinner ist ... die Weiterbildung von Betriebsräten in der Digitalisierung! Freudestrahlend nahm der IG-Metall-Bildungsreferent Marcello Sessini die Ehrung auf der Labor.A, der großen Veranstaltung im September zur neuen Arbeitswelt in Berlin, entgegen (s. Randmeldung). Er hatte beim dortigen Ideenpitch ein Projekt vorgestellt, ein praxisnahes Studium zur Digitalisierung für Betriebsräte an der Ruhruniversität Bochum.

Gewinner war aber nicht nur diese Idee. Wohl kaum ein anderes Thema zog sich so dominant durch die Labor.A wie die Weiterbildung in der digitalen Transformation. Die Herausforderung ist angekommen, die Ideen dazu vielfältig.

Das ist auch dringend notwendig. Viele Unternehmen bereiten die Beschäftigten immer noch schlecht vor auf die Digitalisierung – obwohl der Weiterbildungsmarkt, vom E-Learning bis zum berufsbegleitenden Studium, boomt. Laut dem Transformationsatlas der IG Metall von 2018, für den rund 2000 Betriebsräte befragt wurden, sehen 95 Prozent der Betriebsräte wegen der Digitalisierung einen hohen Qualifizierungsbedarf. Eine systematische Strategie dafür hat aber weniger als die Hälfte der Unternehmen. Nach einer Umfrage des Beratungsunternehmens Gallup bei Beschäftigten fühlen sich gerade mal 28 Prozent ausreichend gefördert. „Wir brauchen von oben bis unten Kompetenzentwicklung“, konstatiert Kajsa Borgnäs, die Leiterin der IG-BCE-Stiftung Arbeit und Umwelt auf der Labor.A.

Ein besonderes Problem ist dabei die Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen, vor allem im ländlichen Raum. Digitalisierung und Weiterbildung sind teuer, und auf dem Land gibt es oft weniger Beratungsangebote. „Für kleine Betriebe ist das viel schwieriger“, sagt Anja Walter, Projektmanagerin bei der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg. Wichtig sei deswegen, dass die Beschäftigten von Anfang an mit einbezogen würden.

Brandenburg ist ein Paradebeispiel dafür. Das größte ostdeutsche Bundesland ist dünn besiedelt, mit vielen Kleinst- und Kleinunternehmen. Für sie hat man hier eine spezielle Beratung eingeführt, den „BIG-Digitalisierung“ (Brandenburger Innovationsgutschein). Mit dem Gutschein erhalten kleine Betriebe, die ihre Digitalisierung planen oder Beschäftigte schulen wollen, eine finanzielle Unterstützung. Bezahlt werden Berater, Hard- und Software und Weiterbildungen.

Insgesamt sind seit April 2018 laut brandenburgischen Wirtschaftsministerium rund 11,8 Millionen Euro in 126 Projekte geflossen. Das Bundeswirtschaftsministerium hat zudem bundesweit 26 Mittelstands-Kompetenzzentren errichtet, wo KMU digital ihren Beratungs- und Weiterbildungsbedarf abrufen können.

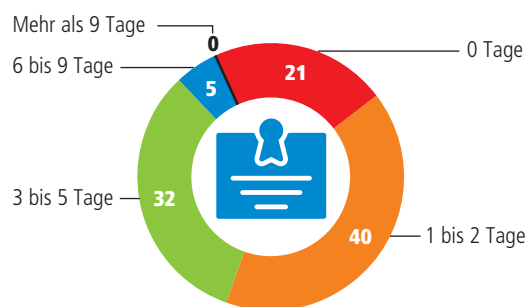
Hotelier Sven Schönberg hat mit Hilfe der brandenburgischen Förderung Büro und Gästekommunikation in seinem Hotel „Sonnidyll“ im Havelland digitalisiert. „Wir haben jetzt ein fast vollständig papierloses Büro. Und die Gäste können auf den Tablets auf dem Zimmer digital alle Informationen abrufen, egal ob Radtouren oder Termine in unserem Wellnessbereich. Vorher war das eine Flyersammlung. Online ist das ein klarer Mehrwert für Gäste.“ Von der dazu notwendigen Weiterbildung seien seine sechs Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Anfang „nicht alle begeistert“, sagt Schönberg. „Aber jetzt sehen sie die Vorteile – es geht viel entspannter zu und schneller. Die Digitalisierung hat die Arbeitsprozesse vereinfacht.“ Entlassen wurde mit der Digitalisierung niemand.

Auch das wbm-Prüflabor für Werkstoffprüfungen mit zehn Beschäftigten in Eberswalde, rund 70 km nördlich von Berlin, hat sich beraten lassen. „Wir nehmen die Förderung immer mal wieder in Anspruch. So zum Beispiel bei der Digitalisierung der Röntgenprüfung von Schweißnähten“, sagt Geschäftsführerin Cornelia Beyer-Meseke. Die entsprechende Weiterbildung wurde ebenfalls gefördert. Für diese speziellen, aber regelmäßigen Weiterbildungen frage man die zuständige Investitionsbank Brandenburg fast jedes Jahr an. „Die Anträge sind manchmal etwas kompliziert, aber das funktioniert gut.“

Es gibt also Angebote – aber ob sie reichen, um die Beschäftigten auf die zunehmend digitalisierte Arbeitswelt vorzubereiten, ist fraglich. Zwar gibt es seit Jahresanfang 2019 die Möglichkeit für Beschäftigte, eine Weiterbildung durch die Arbeitsagentur bezuschussen zu lassen, aber die Nachfrage nach digitaler Weiterbildung ist bisher gering. Damit das mehr wird, muss sich gesellschaftlich etwas ändern, sagt der DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann: „Wir müssen einen Kulturwandel hinbekommen. Die Menschen müssen Weiterbildung annehmen und wollen.“

Weiterbildung: Kaum Zeit

Anteil von Beschäftigten* auf die Frage: „Wie viel Weiterbildungstage pro Mitarbeiter sind in ihrem Unternehmen jährlich durchschnittlich üblich?“ (Angaben in Prozent)



Im Durchschnitt stehen Beschäftigten 2,3 Tage pro Jahr für Weiterbildung zur Verfügung

* 504 Befragte; Quelle: Bitkom 2018

© DGB-einblick 11/2019 / CC BY 4.0

Weiterbildung ist für einen Teil der Beschäftigten weiterhin eine Ausnahme. Mehr als ein Fünftel hat kaum oder gar keine Gelegenheit, sich zusätzlich zu qualifizieren. Vor allem in kleineren Betrieben gibt es viel Luft nach oben.

LERNEN IN DER FABRIK

Wer digitale Prozesse gestalten will, muss verstehen worum es geht, etwa wenn der Betrieb Künstliche Intelligenz oder vernetzte Maschinen einführen will. Das IG Metall-Bildungszentrum Sprockhövel hat mit der Ruhr-Universität Bochum und der gemeinsamen Arbeitsstelle RUB/IGM einen Qualifizierungslehrgang für Betriebsräte konzipiert. Der erste Jahrgang drückt mittlerweile die Unibank, um sich fit zu machen für die digitale Transformation in den Unternehmen. Die Konzeptidee ist von der Labor.A, der Digitalisierungskonferenz der Hans-Böckler-Stiftung, ausgezeichnet worden.

Der Studiengang für Betriebsräte und Gewerkschafter kombiniert theoretisches Wissen und dessen Anwendung in einer realitätsnahen Produktionsumgebung, der Lern- und Forschungsfabrik der Ruhr-Universität Bochum. Die AbsolventInnen lernen, komplexe Transformationsprozesse durch Mitbestimmung im Sinne der Beschäftigten zu gestalten.

Die Teilnehmenden erhalten nach erfolgreichem Abschluss ein Zertifikat der Akademie der Akademie der RUB nach dem Hochschulgesetz NRW verbunden. Zudem werden Credit Points nach ECTS vergeben, die auf vergleichbare Studiengänge anrechenbar sind. Interessierte Betriebsräte und GewerkschafterInnen der IG Metall können sich nun für den nächsten Studienjahrgang bewerben.

Mehr dazu: www.unionize.de/-/Stp

BETRIEBSRÄTE IM FOKUS

Am 7. November wird der Deutsche Betriebsräte-Preis 2019 verliehen. Nominiert sind 12 Gremien aus ganz Deutschland und verschiedenen Branchen – mit dabei die ArbeitnehmervertreterInnen mittelständischer Betriebe, aber auch von großen Unternehmen wie Ikea, Siemens und der Deutschen Post. Nominiert wurden sie für ihre Projekte zu besseren Arbeitsbedingungen, Standortsicherung und gerechter Bezahlung. Zahlreiche Gremien haben Vereinbarungen zu den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt abgeschlossen. Die Preisverleihung findet im Rahmen des Deutschen Betriebsräte-Tags in Bonn statt, vergeben werden drei Hauptpreise in Gold, Silber und Bronze. Außerdem gibt es drei Sonderauszeichnungen in den Kategorien „Fair statt prekär“, „Innovative Betriebsratsarbeit“ und „Veränderung gestalten“. www.dbrp.de



HOUSE OF LABOUR EINGEWEIHT

Am 2. Oktober haben Gewerkschaften und Wissenschaft das House of Labour in Frankfurt am Main eingeweiht. Unter seinem Dach vereint es die Europäische Akademie der Arbeit und die Academy of Labour, zwei gewerkschaftliche Einrichtungen. Studierende können hier verschiedene Studiengänge und Weiterbildungen absolvieren. Die arbeitnehmerorientierten Studien sollen dazu beitragen, den Transformationsprozess der Arbeit zu gestalten und neue Kompetenzen in die Betriebe und Unternehmen zu tragen. www.house-of-labour.de

Frauen der ersten Stunde

Auf dem Gründungskongress des DGB im Oktober 1949 waren 14 Frauen als Delegierte anwesend. Wir stellen einige von ihnen vor.



Maria Weber, 1919 – 2002, wurde 1956 Mitglied im Geschäftsführenden Bundesvorstand des DGB und 1972 zur ersten weiblichen Vize-Vorsitzenden. Das Amt hatte sie bis 1982 inne.

Nach dem Krieg trat sie der IG Chemie-Papier-Keramik bei. 1947 und 1948 besuchte sie die Akademie der Arbeit in Frankfurt. 1947 wurde sie in den Frauenausschuss des DGB in der britischen Zone gewählt. Seit 1950 arbeitete sie hauptamtlich für den DGB in Düsseldorf und war dort Betriebsratsvorsitzende. www.dgb.de/-/ZME

SPRUNGBRETT IN AKTION

Frauenpower bedeutet, dass Frauen ihr Leben in die eigenen Hände nehmen. Dabei bekommen sie jetzt Unterstützung vom DGB-Projekt „Was der verdient die Frau? Wirtschaftliche Unabhängigkeit“. Im Rahmen des „Sprungbretts“, das junge Frauen für ein finanziell unabhängiges Leben sensibilisieren will, gibt es jetzt Materialien und Anleitungen für Workshops, um die Message weiterzutragen. Zu den vier Themenbereichen



Wirtschaftliche Unabhängigkeit, Finanzen, Vereinbarkeit und Partnerschaftlichkeit sowie Empowerment gibt es Faktenblätter, Präsentationen und Methoden-Beispiele, um eine gelungene Veranstaltung durchzuführen. Doch das

ist noch nicht alles: Am 9. Dezember gibt es eine Schulung in Berlin, um das Tool-Kit kennenzulernen, die Methoden durchzuspielen und so den eigenen Workshop optimal vorzubereiten. www.was-verdient-die-frau.de/sia

Hashtag des Monats

#TarifFürAlle

Immer weniger Menschen arbeiten mit Tarifvertrag. Das kostet uns jedes Jahr 40 Milliarden Euro.

Im Rahmen des DGB-Zukunftsdialogs kämpfen DGB und Gewerkschaften deshalb gegen die wachsende Tariffucht der Arbeitgeber und für mehr Tarifverträge für alle. www.redenwirueber.de

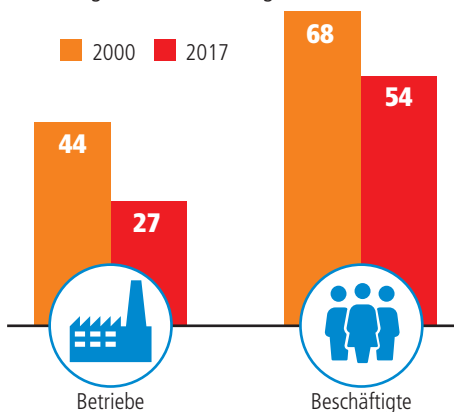
Tarifbaustelle Deutschland

Die Zahl der Tarifverträge in Deutschland sinkt seit Jahren – zum Nachteil der Beschäftigten und der ganzen Gesellschaft. Der DGB-Tariffucht-Atlas zeigt das Ausmaß der finanziellen Auswirkungen.



Tendenz abwärts

Anzahl tarifgebundener Betriebe und Beschäftigter mit Tarifvertrag (in Prozent)



Quelle: WSI der Hans-Böckler-Stiftung 2019

© DGB-einblick 11/2019 / CC BY 4.0

Tarifbindung sinkt

Die Anzahl der Betriebe, die sich an Tarifverträge halten, sinkt und damit die Anzahl der Beschäftigten, die von tariflichen Bestimmungen wie Tariflöhnen, kürzeren Arbeitszeiten, mehr Urlaubstagen sowie Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld profitieren. Nur noch 56 bzw. 45 Prozent der Beschäftigten in West und Ost profitieren von tariflichen Vorteilen, die die Gewerkschaften mit den Arbeitgebern ausgehandelt haben. Das heißt nur noch rund die Hälfte der ArbeitnehmerInnen genießt den Schutz von Tarifverträgen. Schlusslichter unter den Bundesländern sind Thüringen und Sachsen, wo die Tarifbindung nur noch 43 bzw. 39 Prozent beträgt.

Die daraus resultierenden Unsicherheiten bedrohen den sozialen Frieden und gesellschaftlichen Zusammenhalt. „Da müssen sich die Unternehmen dann schon mal die unbequeme Frage nach ihrer sozialen Verantwortung gefallen lassen“, kritisiert DGB-Vorstand Stefan Körzell.

Tariffucht ist teuer

Die regelrechte Tariffucht der Arbeitgeber – die mit niedrigeren Löhnen und prekärer Beschäftigung einhergeht – entzieht den Sozialkassen und der öffentlichen Hand jährlich Milliarden. Das zeigen Zahlen des DGB-Tariffucht-Atlas. „Das Geld fehlt für den sozialen Ausgleich und für dringend notwendige Investitionen in die Infrastruktur und in Bildung“, macht Körzell deutlich.

Den öffentlichen Kassen und Sozialsystemen, von deren Ausgaben alle BürgerInnen profitieren, entgehen so jährlich rund 40 Milliarden. Die Arbeitslosen-, Renten-, Pflege- und Krankenversicherungen verlieren rund 25 Milliarden Euro jährlich. Bund, Ländern und Kommunen fehlen durch die Ausfälle bei der Einkommenssteuer rund 15 Milliarden. Auch die Beschäftigten haben weniger Geld in der Tasche: Würden alle Beschäftigten nach Tariflöhnen bezahlt, stiege die Kaufkraft um

35 Milliarden im Jahr. Dabei sind Tarifverträge auch für die Arbeitgeber ein Gewinn: Sie sorgen für fairen Wettbewerb und verhindern Konkurrenz, die zu Dumping-Bedingungen agiert.

„Tarif. Gerecht. Für alle“

Von Oktober 2019 bis ins Frühjahr 2020 machen sich DGB und Gewerkschaften im Rahmen des DGB-Zukunftsdialogs für eine stärkere Tarifbindung stark. Mit Aktionen am Flughafen Nürnberg, vor Primark-Filialen, Amazon-Lagern und der Heimtierbedarf-Kette „Fressnapf“ setzten sich die KollegInnen deutschlandweit für Tarifverträge und mehr betriebliche Mitbestimmung ein. Ziel der Aktionen – auch in zahlreichen Innenstädten bundesweit – ist es, unter dem Motto „Tarif. Gerecht. Für alle.“ auf die Bedeutung von tariflichen Regelungen hinzuweisen, für Tarifverträge zu werben, wo es keine gibt, und Arbeitgeber aufzufordern, in die Tarifbindung zurückzukehren.

www.dgb.de/zukunftsdialog/tarif

Das muss die Politik tun

Als „wünschenswert und erstrebenswert“ hat Bundeskanzlerin Angela Merkel eine höhere Tarifbindung beim Festakt zum 70. Jubiläum des DGB am 21. Oktober in Berlin bezeichnet. Auch

der Staat profitiert von einer hohen Tarifbindung: Gewerkschaften und Arbeitgeber verhandeln und regeln dann viele Bereiche der Arbeitswelt, um die die Politik sich nicht weiter kümmern muss. Die Folge: stabile wirtschaftliche Verhältnisse und soziale Ausgewogenheit.

Deshalb fordern der DGB und die Gewerkschaften auch politische Anstrengungen, um die Tariflücken zu schließen. Dazu braucht es gesetzliche Reformen, um die Tariftreue als Vergabekriterium festzuschreiben und Tarifverträge leichter allgemeinverbindlich erklären zu können – d.h. für eine ganze Branche. Wird ein Unternehmen aufgespalten oder umgewandelt, müssen Tarifverträge kollektiv fortgelten, damit sie nicht auf diesem Wege ausgehebelt oder umgangen werden. Die Mitgliedschaft von Arbeitgebern ohne Tarifvertrag, sogenannte OT-Mitgliedschaften, in Arbeitgeberverbänden sollten eingeschränkt werden.

DER DGB FORDERT

öffentliche Aufträge nur an Unternehmen mit Tarifvertrag

leichtere Allgemeinverbindlicherklärung

kollektives Fortgelten von Tarifverträgen bei Aufspaltung oder Umwandlung von Unternehmen

bessere Nachwirkung bei Ablauf eines Tarifvertrages

ohne Tarifvertrag nur eingeschränkte Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden

Deutliche Nachteile

Beschäftigte ohne Tarifvertrag arbeiten länger und verdienen weniger



© DGB-einblick 11/2019 / CC BY 4.0

Quelle: WSI der Hans-Böckler-Stiftung 2019

IG METALL KRITISIERT GOOGLE: DIGITALER DINO



Jörg Sprave betreibt den YouTube-Kanal „Slingshot Channel“ mit rund 2,3 Millionen Abonnenten. Er hat mit anderen Video-ProduzentInnen FairTube gestartet und kämpft für transparente Bedingungen auf YouTube.

Das für Mitte Oktober in Berlin vereinbarte Gespräch zwischen YouTube/Google und FairTube, der Kooperation zwischen IG Metall und YouTubers Union, hat nicht stattgefunden. Die IG Metall hat ihre Teilnahme einige Tage vorher abgesagt. Der Grund: YouTube/Google wollte die Teilnahme von Jörg Sprave, dem Gründer der YouTubers Union, verhindern.

Bereits im Zuge der Vorbereitung des Termins teilte YouTube überraschend mit, dass Jörg Sprave bei diesem Gespräch nicht erwünscht sei. Mehrere Versuche der IG Metall, ihm doch noch die Teilnahme zu ermöglichen, wurden von YouTube zurückgewiesen. In einer daraufhin kurzfristig durchgeführten Umfrage auf der Facebook-Gruppe der YouTubers Union sprachen sich deren Mitglieder eindeutig dafür aus, das Gespräch unter diesen Umständen nicht stattfinden zu lassen. An der Umfrage beteiligten sich innerhalb weniger Stunden rund 2.400 Mitglieder der YouTubers Union.

Christiane Benner, Zweite Vorsitzende der IG Metall, äußerte sich enttäuscht: „Ohne die YouTubers Union ist dieser Termin sinnlos. Diese Abstimmung über den Termin sagt klar, dass wir keine Legitimation gehabt hätten, ohne die YouTubers Union in die Gespräche zu gehen.“ Google sei ein digitaler Dinosaurier, so Benner.

FairTube hatte sich gegründet, um den Video-Produzenten auf YouTube eine Stimme zu geben. NutzerInnen, die von den Werbeeinnahmen leben oder hinzuverdienen, wurden mehrfach durch intransparente Entscheidungen des US-Konzerns überrascht. FairTube fordert deshalb klare Entscheidungskriterien, warum zum Beispiel Videos empfohlen werden und andere nicht.

Mehr dazu: <https://fairtube.info>

DGB-BEZIRK BEGRÜSST BERLINER MIETENDECKEL

Der Berliner Senat hat den Mietendeckel beschlossen. Der DGB begrüßte den Vorstoß der Rot-Rot-Grünen-Regierung. „Rund 1,5 Millionen Wohnungen und ihre Bewohner sind jetzt vor Mieterhöhungen geschützt. Gleichzeitig bleibt etwas Luft für Investitionen in Klimaschutz und Barrierefreiheit, indem eine moderate Anpassung der

Mieten zulässig bleibt“, so der DGB-Bezirksvorsitzende Berlin-Brandenburg Christian Hoßbach das Vorhaben. Die fünfjährige Atempause durch den Mietendeckel müsse genutzt werden, um den Neubau bezahlbarer Wohnungen verstärkt voranzutreiben.

berlin-brandenburg.dgb.de/-/S3K

WEITERBILDUNG: GEW FORDERT EINHEITLICHE STANDARDS

Die GEW mahnt deutlich größere Anstrengungen an, um eine „neue Weiterbildungskultur“ zu etablieren. Als einen „wichtigen Baustein auf dem Weg zu einem echten Bundesweiterbildungsgesetz“ bezeichnete Ansgar Klinger, GEW-Vorstandsmitglied, die Nationale Weiterbildungsstrategie, die

Bund, Länder, Wirtschaft, Gewerkschaften und Bundesagentur für Arbeit auf den Weg gebracht haben.

„Es fehlen nach wie vor institutionelle, finanzielle, zeitliche und organisatorische Voraussetzungen für gutes Lehren und Lernen in der Weiterbildung“, sagte Klinger, der für Berufliche Bildung und



Ticker

Öffentlicher Dienst: Arbeitszeit wichtiges Thema



An einer groß angelegten Arbeitszeitstudie von ver.di haben mehr als 210 000 Beschäftigte im öffentlichen Dienst teilgenommen und gaben Antworten auf ihre Wünsche und Vorstellungen zur Arbeitszeit. „Diese wirklich sehr gute Beteiligung an unserer Befragung ist ein starkes Signal“, sagte der ver.di-Vorsitzende Frank Werneke. Er wird als Verhandlungsführer in die im September 2020 beginnende TVöD-Tarifverhandlungen im öffentlichen Dienst mit Bund und den Kommunen gehen.

Rente mit 69: Alptraum für Dachdecker und Co.



Die IG BAU hat Vorschläge der Bundesbank für ein höheres Renteneintrittsalter scharf kritisiert. „Wer laut über die Rente mit fast 70 nachdenkt, der spielt mit den Ängsten der Menschen. Jede weitere Erhöhung des Renteneintrittsalters ist – längst nicht nur für Handwerker – eine Farce“, sagte der IG BAU-Vorsitzende Robert Feiger. Ein Großteil der Bauarbeiter sei bereits mit Ende 50 körperlich am Ende und muss vorzeitig in den Ruhestand gehen. „Für Dachdecker ist die Rente mit fast 70 ein Alptraum. Ebenso für Gerüstbauer, Gebäude-reinigerinnen, Fliesenleger.“

Mehr Investitionen ins Schienennetz



Die EVG unterstützt die Forderungen der Länderverkehrsminister nach mehr Geld für die Schiene. Sie wollen die pro-Kopf-Investitionen von 77 auf 150 Euro bei der Bahn verdoppeln. Der EVG-Vorsitzende Alexander Kirchner begrüßte zudem die Idee, einen „Sonderfonds Schienenverkehr Deutschland“ aufzusetzen: „In diesen sollte die beabsichtigte Kapitalerhöhung von 11 Milliarden Euro bis 2030 fließen.“ Wenn der Bund zudem auf die Dividende verzichten würde, die die DB AG erwirtschaften muss, wären deutlich mehr Investitionen in das Schienennetz möglich.

Mehr IT-ExpertInnen für die Polizei



Eine erfolgreiche Bekämpfung der rasant steigenden Cyberkriminalität in Deutschland erfordert nach Ansicht der GdP enorme personelle und fachliche Ressourcen. „Deshalb unterstützen wir die Anstrengungen des Bundes und der Länder um geeignete Strukturen und technisch versierte Fachleute“, so der GdP-Bundesvorsitzende Oliver Malchow.

„Klimaschutz ist immer auch eine Verteilungsfrage“

Im Oktober trat die IG Metall zu ihrem Gewerkschaftstag in Nürnberg zusammen. Mit über zwei Millionen Mitgliedern ist sie weltweit eine der größten Gewerkschaften. Der Erste Vorsitzende Jörg Hofmann spricht im *einblick*-Interview über eine gerechte Zukunft, Klimaschutz und die Rolle von Gewerkschaften.



JÖRG HOFMANN,
63, ist seit Oktober 2015 Erster Vorsitzender der IG Metall. Auf dem Gewerkschaftstag im Oktober 2019 in Nürnberg wurde er für weitere vier Jahre von den Delegierten im Amt bestätigt.

Was sind die zentralen Themenfelder für die nächsten vier Jahre aus deiner Sicht?

Die große Aufgabe der IG Metall für die kommenden Jahre ist es, Treiber für eine ökologische, soziale und demokratische Transformation zu sein. Die ökologische Umstellung der Wirtschaft ist unumgänglich. Produkte und Prozesse werden immer stärker digitalisiert. Der Wandel passiert schnell und viele Umbruchprozesse finden gleichzeitig statt.

Wir müssen darauf dringen, dass der Wandel fair von statten geht und die Beschäftigten nicht unter die Räder kommen. Denn Klimaschutz ist immer auch eine Verteilungsfrage. Nur wenn es gelingt, den technologischen Wandel sozial und mit den Beschäftigten gemeinsam zu gestalten, wird er Akzeptanz finden und erfolgreich sein.

Welche Herausforderung müssen die Gewerkschaften heute am dringendsten anpacken?

Tarifbindung ist die Gerechtigkeitsfrage Nummer Eins. Denn in tarifgebundenen Unternehmen sind nicht nur die Löhne höher und die Arbeitsbedingungen besser. Tarifgebundene und mitbestimmte Betriebe sind auch besser für die Bewältigung der Transformation aufgestellt.

Wir müssen selbst Betrieb für Betrieb darum kämpfen, die Tarifbindung zu stärken. Der Gesetzgeber ist aber ebenfalls gefordert, über das Vergaberecht, die Erleichterung von Allgemeinverbindlichkeitserklärungen und über Regelungen zur Fortgeltung von Tarifverträgen bei Verkauf und Ausgründungen etwas dafür zu tun.

Wir müssen selbst Betrieb für Betrieb darum kämpfen, die Tarifbindung zu stärken.

Was sind Ziele der IG Metall in den kommenden Tarifrunden?

Weiterbildung ist ein zentraler Schlüssel, um den Beschäftigten Brücken in die Arbeitswelt von morgen zu bauen. Die Arbeitszeit- und Tarifpolitik werden wir auch im Sinne der Beschäftigungssicherung weiterentwickeln. Und natürlich brauchen wir auch wieder ordentliche Entgeltzuwächse.

Haben sich Wahloptionen – mehr Zeit oder mehr Geld – in Tarifverträgen bewährt?

Auf jeden Fall! Das zeigt allein schon die hohe Inanspruchnahme unserer Wahloption auf zusätzliche freie Tage, die wir mit der letzten Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie verankert haben. 260.000 Kolleginnen und Kollegen wollten lieber acht Tage mehr frei als zusätzliches Geld. Belegschaften werden immer vielfältiger. „One size fits all“ passt da immer weniger. Wir brauchen Lösungen, die zu unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnissen passen, aber im kollektiven Rahmen abgesichert sind.

Klima- und Umweltschutz sind die Themen der Stunde – welche Rolle können Gewerkschaften da spielen?

Gewerkschaften spielen hier mehrere wichtige Rollen: Sie fordern Unternehmen und Politik im Interesse der Beschäftigten an zukunftsfähiger guter Arbeit, die Weichen für den ökologischen Wandel zu stellen. Sie sind damit Treiberinnen, zugleich aber auch Wächterinnen, dass der Klimaschutz nicht auf Kosten von Beschäftigung und Beschäftigten geht. Und sie sind selbst Gestalterinnen, indem sie im Betrieb, tarifpolitisch und für den Gesetzgeber Vorschläge entwickeln, mit denen die ökologische Transformation fair gestaltet werden kann.

Wie begleitet die IG Metall neue Formen der Mobilität wie die Elektromobilität?

Wenn wir die Klimaziele erreichen wollen, muss bis 2030 jeder zweite zugelassene Neuwagen einen nicht-fossil betriebenen Antrieb haben. Die Elektromobilität spielt dabei eine Schlüsselrolle, aber auch alternative Antriebstechnologien müssen weiter erforscht und marktfähig entwickelt werden. Und wir brauchen neue Mobilitätskonzepte, in denen verschiedene Verkehrsmittel miteinander vernetzt werden und der öffentliche Verkehr gestärkt wird.

Wir haben dafür viel praktisches Knowhow und Expertise. Denn wir sind ja nicht nur die Auto-Gewerkschaft, sondern auch die der Züge, Busse, Flugzeuge, Schiffe und Fahrräder.

Wie wollt ihr den daraus folgenden Strukturwandel für die ArbeitnehmerInnen mitgestalten?

Wir wollen, dass wir in Deutschland die Verkehrsmittel und Energieanlagen der Zukunft bauen - auf höchstem ökologischen und technologischem Niveau, mit qualifizierten Beschäftigten und zu guten Arbeitsbedingungen. In vielen Betrieben und auf den verschiedensten politischen Ebenen

„One size fits all“ passt immer weniger.

arbeiten wir bereits ganz konkret an der Gestaltung des Übergangs zu diesem positiven Szenario – indem wir Unternehmensentscheidungen über künftige Produkte und Investitionen beeinflussen, betriebliche Zukunftsvereinbarungen schließen, Qualifizierungsprogramme initiieren und indem wir die Politik fordern, regulativ, industriepolitisch und arbeitsmarktpolitisch die Rahmenbedingungen für eine gelingende Transformation zu schaffen.

Bei der FairWandel-Demo der IG Metall im Juni in Berlin haben sich über 50 000 für eine soziale und ökologische Transformation der Industrie stark gemacht. Was heißt das konkret?

FairWandel heißt für uns, dass technischer Fortschritt sich auch in sozialen Fortschritt übersetzen muss, Digitalisierungsgewinne in den Ausbau von Qualifikationen und guter Arbeit investiert werden, Unternehmen frühzeitig strategische Entscheidungen treffen, mit welchen Produkten sie in Zukunft erfolgreich sein können und ihre Belegschaften für die neue Ausrichtung qualifizieren. Und dass der Staat den Rahmen setzt, die nötigen Investitionen tätigt und für soziale Sicherheit im Wandel sorgt.

Das ausführliche Interview: www.dgb.de/-/SqH



„Es ist höchste Zeit, dass Unternehmen erkennen, dass das Herz ihres Geschäfts nicht der Gewinn ist, sondern die Menschen.“



Cory Booker, Senator von New Jersey und Bewerber um die Präsidentschaftskandidatur der Demokraten, erklärt seine Unterstützung für streikende United Automobile Workers'-GewerkschafterInnen in den USA.



Das steht an ...

5. – 7. November

Das MIT Institut und der DGB laden zum **Deutschen Betriebsräte-Tag** in Bonn ein. www.betriebsraetetag.de

9. November

Vor 30 Jahren gegen 21 Uhr wurden die ersten Grenzübergänge geöffnet – die **Berliner Mauer** war gefallen. Zuvor hatten DDR-BürgerInnen monatelang friedlich für politische Reformen und Reisefreiheit demonstriert.

9. November

Der DGB erinnert bundesweit an die Verbrechen der **Reichspogromnacht** am 9. November 1938.

12. – 13. November

Die EVG tritt zu einem außerordentlichen **Gewerkschaftstag** in Fulda zusammen, um einen neuen Vorstand zu wählen. Designierter Vorsitzender ist der bisherige Bundesgeschäftsführer Torsten Westphal. Als seine Stellvertreter sind Martin Burkert und Klaus-Dieter Hommel nominiert. Der bisherige EVG-Vorsitzende Alexander Kirchner tritt nicht zur Wiederwahl an. www.evg-online.org

19. November

In Berlin werden die **Otto-Brenner-Preise** für kritischen Journalismus verliehen. www.otto-brenner-preis.de

19. – 20. November

Auf dem **Schöneberger Forum** von DGB-Bildungswerk und DGB geht es um die Arbeitszeit im öffentlichen Dienst. Im Rahmen des Forums wird der Deutsche Personalräte-Preis verliehen. www.schoeneberger-forum.de



Personalia

JÖRG HOFMANN,

63, ist als Erster Vorsitzender der IG Metall am 8. Oktober in Nürnberg im Amt bestätigt worden. 71 Prozent der Delegierten stimmen für Hofmann. Als Zweite Vorsitzende wurde **Christiane Benner**, 51, mit 87 Prozent für weitere vier Jahre gewählt. **Jürgen Kerner** wurde mit 95 Prozent als Hauptkassierer bestätigt. **Ralf Kutzner**, **Wolfgang Lemb**, **Irene Schulz**, und **Hans-Jürgen Urban** wurden als geschäftsführende Vorstandsmitglieder der IG Metall wiedergewählt.

FRANK WERNEKE,

52, ist neuer ver.di-Vorsitzender. Die Delegierten des ver.di-Bundeskongresses wählten Werneke am 24. September in Leipzig mit 92,7 Prozent zum Nachfolger des langjährigen Vorsitzenden **Frank Bsirske**. **Andrea Kocsis** und **Christine Behle** wurden mit 91,5 bzw. 91,1 Prozent zu Wernekes Stellvertreterinnen gewählt. Weitere Bundesvorstandsmitglieder sind **Karin Hesse**, **Dagmar König**, **Christoph Meister**, **Sylvia Bühler**, **Stefanie Nutzenberger** und **Christoph Schmitz**. Zur Vorsitzenden des neuen Gewerkschaftsrates wurde **Martina Röbmann-Wolf** gewählt.



Buchtipps

FRIEDEN! JETZT! ÜBERALL!

Der Rüstungswettlauf zwischen den USA und Russland nimmt wieder Fahrt auf. Und weitere Staaten wie China, der Iran und Nordkorea mischen mit. Die Herausgeber des Bandes „Frieden! Jetzt! Überall!“ legen dagegen Widerspruch ein. Sie machen deutlich, warum eine neue (europäische) Friedens- und Entspannungspolitik unerlässlich ist. In zahlreichen Beiträgen setzen sich die AutorInnen für Multilateralismus, für Abrüstung und für eine Stärkung des Friedensprojektes Europa ein. Mit Beiträgen u.a. von: Reiner Hoffmann und Frank Bsirske.

Peter Brandt, Reiner Braun, Michael Müller (Hrsg.):

Frieden! Jetzt! Überall! Ein Aufruf, Westend Verlag 2019, 22 Euro.



DATENTOOLS: FACEBOOK ANALYSIEREN UND VERSTEHEN

Auf Facebook sind weltweit rund 2,7 Milliarden Menschen registriert. 32 Millionen Deutsche sind monatlich auf der US-Plattform online. Mit verschiedenen Tools kann man analysieren, was auf Facebook passiert, welche Themen angesagt sind und wie die Posts im eigenen Account laufen. Das liefert ehren- und hauptamtlichen GewerkschafterInnen spannende Einsichten.

DGB, Gewerkschaften, Hans-Böckler-Stiftung, DGB Bildungswerk, DGB Rechtsschutz – die Gewerkschaftsszene ist mit vielen hunderten Accounts auf Facebook aktiv. Zählt man die Profile von tausenden GewerkschafterInnen hinzu, dann können DGB und Co. ordentlich Reichweite im größten sozialen Netzwerk erzielen. Doch welche Themen laufen gut? Was ist aktuell angesagt? Welche Medien haben die meisten Likes? Um alles im Blick zu behalten, gibt es etliche Tools und Portale. Wir stellen einige vor.

Ein wichtiger Seismograph für die Stimmungslage auf Facebook ist die Webseite **1000flies.de**. Die Macher listen täglich die Posts auf, die am Vortag die meisten Likes, Kommentare und Retweets bekommen haben. Dabei wird neben Facebook auch Twitter ausgewertet. Die Charts zeigen, welche Medien im Vormonate oder im ganzen Jahr die größten Erfolge in den sozialen Netzwerken hatten. Zudem lässt sich auf **1000flies** recherchieren, welche Newsseiten und Blogs reichweitenstark sind. Neben **bild.de**, **fokus.de**, **welt.de** oder dem Satirekanal **postillion.de** tauchen einige tendenziöse, rechte oder rechtspopulistische Portale auf.

Auch das Newsportal **allfacebook.de** ist einen regelmäßigen Besuch wert. Dieses berichtet über interessante neue Funktionen, Updates oder unternehmerische Entscheidungen von Facebook. Denn: Wer soziale Netzwerke verstehen möchte, muss auf dem Laufenden bleiben. **allfacebook** eignet sich gut, um Social-Media-Nutzerzahlen zu recherchieren oder Wissenswertes über den Einfluss von Facebook-Profilen auf das Suchmaschinenranking von Internetseiten zu erfahren.

Um die eigenen Accounts und Seiten besser im Blick zu behalten und zu managen, lohnt es sich, auf das Tool Hootsuite (**hootsuite.com**) zurückzugreifen. In einer eingeschränkten kostenlosen Variante lassen sich nicht nur Profile auf Facebook sondern auch auf zwei weiteren Plattformen (etwa Twitter, LinkedIn, youtube oder Instagram) managen. Praktisch: Die Posts können in einem Kalender terminiert und geplant werden. Mit dem Tool können NutzerInnen den Erfolg ihrer Posts und Tweets im Blick behalten. Mehr dazu: www.unionize.de/-/S59

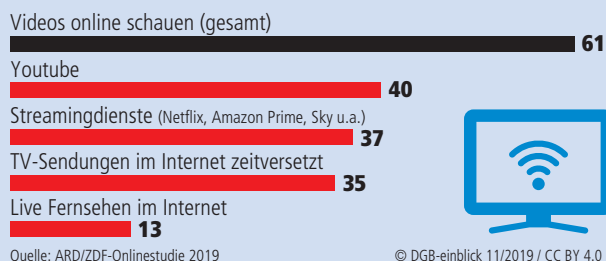
ARD/ZDF-Onlinestudie

STREAMING IMMER BELIEBTER

Immer mehr Menschen schauen sich im Internet Videos an. Das zeigt die ARD/ZDF-Onlinestudie 2019. So nutzen täglich 14 Prozent der Menschen Video-Streamingdiensten wie Netflix, Amazon Prime oder Sky. Das sind drei Prozent mehr als im Vorjahr. Unter den 14- bis 29-Jährigen sind es schon 36 Prozent, die täglich online Serien und Filme schauen. Bei der wöchentlichen Nutzung erzielen die Anbieter ein Plus von sechs Prozentpunkten auf 37 Prozent in der Gesamtbevölkerung. Live-TV im Netz schauen wöchentlich rund 13 Prozent.

Studie: Onlinevideos boomen

Anteil von InternetnutzerInnen, die mindestens einmal wöchentlich Videos schauen (2019, in Prozent)



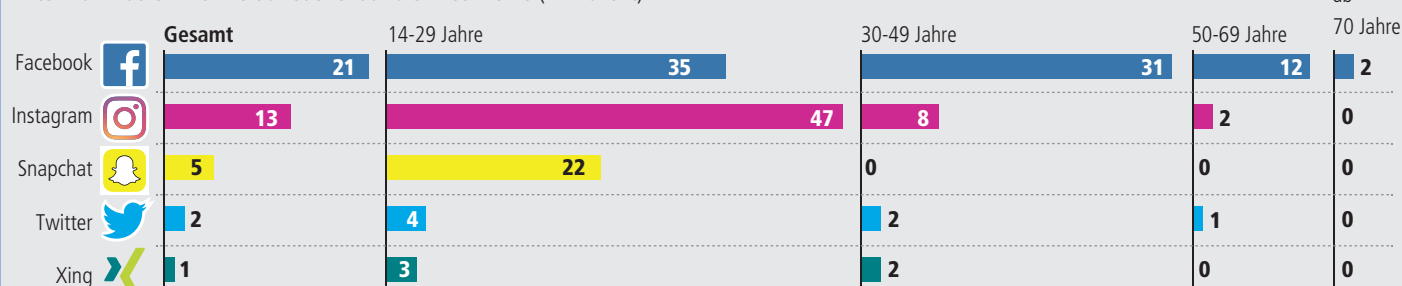
Quelle: ARD/ZDF-Onlinestudie 2019

© DGB-einblick 11/2019 / CC BY 4.0

Aber auch redaktionell erstellte Texte stehen hoch in der Gunst der NutzerInnen: Rund ein Drittel der unter 30-Jährigen und ein Viertel der 30- bis 49-Jährigen geben an, am Vortag redaktionell gestaltete Artikel oder Berichte im Internet gelesen zu haben. Unter den Social-Media-Plattformen ist nach wie vor Facebook die Wichtigste, gleichzeitig wächst die Nutzung von Instagram am stärksten.

Facebook macht das Rennen

Anteil von NutzerInnen verschiedener sozialer Netzwerke (in Prozent)



Quelle: ARD/ZDF-Onlinestudie 2019

© DGB-einblick 07/2019 / CC BY 4.0

Gleichbehandlungsgesetz

KEIN „MOBBING“ WEGEN OSTDEUTSCHER HERKUNFT

Die Herabwürdigung eines Mitarbeiters wegen seiner ostdeutschen Herkunft stellt keine Benachteiligung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes wegen der ethnischen Herkunft oder Weltanschauung dar.

Der Fall: Der Arbeitnehmer wurde von einem Zeitungsverlag als stellvertretender Ressortleiter beschäftigt. Er hat den Arbeitgeber auf Entschädigung, Schadensersatz und Schmerzensgeld in Anspruch genommen, weil er von zwei vorgesetzten Mitarbeitern wegen seiner ostdeutschen Herkunft stigmatisiert und gedemütigt worden sei. Seine Klage hatte keinen Erfolg.

Das Arbeitsgericht: Dem Arbeitnehmer steht eine Entschädigung nach dem Gleichbehandlungsgesetz nicht zu, weil eine Benachteiligung wegen seiner ethnischen Herkunft oder Weltanschauung nicht erfolgt sei. Menschen ostdeutscher Herkunft sind nicht Mitglieder einer ethnischen Gruppe oder Träger einer einheitlichen Weltanschauung.

Einen Schadensersatzanspruch wegen einer Persönlichkeits- oder Gesundheitsverletzung wird auch abgelehnt, weil der Arbeitnehmer den Arbeitgeber nicht rechtzeitig auf das Verhalten seiner Vorgesetzten und die Gefahr eines ungewöhnlich hohen Schadens – es waren ca. 800000 Euro im Streit – aufmerksam gemacht hatte.

Arbeitsgericht Berlin,
Urteil vom 15. August 2019 – 44 Ca 8580/18

Kinder mit zur Arbeit

KEINE FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Nimmt eine Arbeitnehmerin ihre erkrankten und betreuungsbedürftigen Kinder mit zur Arbeit, ist dies zwar eine Verletzung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten, rechtfertigt jedoch keine fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber. Grundsätzlich reicht in einem solchen Fall eine Abmahnung.

Arbeitsgericht Siegburg,
Urteil vom 4. September 2019 – 3 Ca 642/19

Unfallversicherung

KEIN ARBEITSUNFALL BEI PRIVATER HANDLUNG

Nur beruflich bedingte Tätigkeiten auf einer Dienstreise sind gesetzlich unfallversichert.

Der Fall: Die gesetzlich versicherte Frau nahm aus beruflichen Gründen an einem Kongress in Lissabon teil. Im Anschluss wollte sie Urlaub in Portugal machen. Um den Mietwagen abholen zu können, wollte sie ein Taxi bestellen. Im Hotelzimmer stürzte sie auf dem Weg vom Bad zum Telefon und zog sich eine Oberschenkelfraktur zu. Die Klage, mit der die Frau die Anerkennung als Arbeitsunfall erreichen wollte, hatte keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Ein Arbeitsunfall liegt nicht vor. Beschäftigte sind zwar auch während einer Dienstreise unfallversichert. Es kommt jedoch darauf an, ob die Betätigung im Unfallzeitpunkt eine rechtlich bedeutsame Beziehung zu der betrieblichen Tätigkeit am auswärtigen Dienstort aufweist. Als die Frau im Hotelzimmer gestürzt ist, sind der Kongress und ihr letztes dienstliches Gespräch bereits seit 20 Stunden beendet gewesen. Die Frau hat sich auch nicht auf der Rückreise zu ihrem Wohnort befunden. Vielmehr hat sie ein Taxi zum Flughafen bestellen wollen, um den Mietwagen für die private Urlaubsreise abzuholen. Die Handlungstendenz bei dem Gang durch das Hotelzimmer zum Telefon ist daher privater Natur gewesen.

Hessisches Landessozialgericht,
Urteil vom 13. August 2019 – L 3 U 198/17

Pflege

FALSCHANGABEN BEGRÜNDEN FRISTLOSE KÜNDIGUNG

Macht eine Pflegekraft in der Pflegedokumentation vorsätzlich Falschangaben und trägt ein, bei einer Patientin in der Wohnung gewesen zu sein, obwohl sie nur telefonischen Kontakt zur Patientin hatte, kann eine fristlose Kündigung gerechtfertigt sein. Denn der Arbeitgeber muss auf eine korrekte Dokumentation der Arbeitszeit seiner Arbeitnehmer vertrauen können.

Arbeitsgericht Siegburg,
Urteil vom 7. August 2019 – 3 Ca 992/19