

Mehr und besser

Betriebsratswahlen, Parlament der Arbeit, Koalitionsverhandlungen – diese Themen werden 2018 für den DGB und die Gewerkschaften entscheidend sein.

In dieser politisch unübersichtlichen Zeit ist eines klar: Der DGB und die Gewerkschaften werden auch 2018 für die Rechte der Beschäftigten kämpfen. Ein „mehr und besser“ bleibe das Ziel, sagte der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann auf der Neujahrs-Pressekonferenz des DGB am 19. Januar in Berlin.

Ein zentrales Ereignis im Gewerkschaftsjahr 2018 sind die Betriebsratswahlen. Von Anfang März bis Ende Mai wählen die Beschäftigten in den Betrieben ihre ehrenamtlichen InteressenvertreterInnen. „Sie tragen entscheidend dazu bei, dass Gesetze und Tarifverträge eingehalten werden und dass Konflikte am Arbeitsplatz gelöst werden“, würdigte Reiner Hoffmann ihr Engagement. 80 Prozent der gewählten und aktiven Betriebsräte seien Mitglied einer DGB-Gewerkschaft. „Das spricht für uns“, so Hoffmann. An den Betriebsratswahlen beteiligen sich traditionell viele Millionen Beschäftigte – die Wahlbeteiligung ist mit über 70 Prozent sehr hoch.

Die DGB-Gewerkschaften werden 2018 Tarifverträge für rund 10 Millionen Beschäftigte abschließen. Aktuell läuft bereits die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie, es folgen Tarifverhandlungen im Bauhauptgewerbe, im öffentlichen Dienst und in der chemischen Industrie. Dabei sind qualitative und innovative Tarifabschlüsse zu erwarten – in Bezug auf Arbeitszeit und Bezahlung. Die Tarifforderungen legen die Gewerkschaften basisdemokratisch fest. Für Reiner Hoffmann ist es an der Zeit, „die Beschäftigten am wirtschaftlichen Erfolg zu beteiligen“. Gleichzeitig wollten die ArbeitnehmerInnen stärker selbstbestimmt über ihre Zeit verfügen. Er kritisierte, dass die Arbeitgeber stets mehr Flexibilität forderten, im Sinne der ArbeitnehmerInnen würde das aber stets verweigert. „Damit muss Schluss sein!“, so Hoffmann.

Im Hinblick auf die anstehenden Koalitionsverhandlungen von CDU/CSU und SPD sagte Hoffmann, dass es im Sondierungspapier starke Punkte gebe und



Am 1. Mai 2018 gehen die Gewerkschaften für „Solidarität, Vielfalt, Gerechtigkeit“ auf die Straße – am 13. Mai startet der 21. Ordentliche Bundeskongress des DGB unter dem gleichen Motto in Berlin. Die Delegierten des Parlaments der Arbeit beschließen die Leitlinien der Gewerkschaftspolitik für die nächsten vier Jahre.

solche, die weiter konkretisiert werden müssen. Eine Schwachstelle seien die sachgrundlosen Befristungen, deren Missbrauch dringend bekämpft werden müsse. Eine weitere Schwäche sei das Festhalten an der „Schwarzen Null“. Als starke Punkte bezeichnete er, dass das Rentenniveau bei 48 Prozent stabilisiert und die Beiträge zur Krankenversicherung wieder zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen finanziert werden sollen.

Hoffmann warb zudem für eine neue deutsche Europapolitik. Das „Zeitfenster bis Januar, Februar 2019“ – vor den Europawahlen 2019 – müsse genutzt werden, um soziale Reformen in Europa anzupacken.

www.dgb.de/-/EUa

Gewalt im Dienst

Immer häufiger werden Sanitäter, Polizeibeamte oder Bahnangestellte Opfer von Gewalt

SEITE 3

Transfergesellschaften

Transfergesellschaften sollen ehemaligen Air Berlin-Beschäftigten helfen einen neuen Job zu finden

SEITE 5

Plattformen sozial

DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach fordert, dass Plattformbetreiber ihre Pflichten als Arbeitgeber wahrnehmen

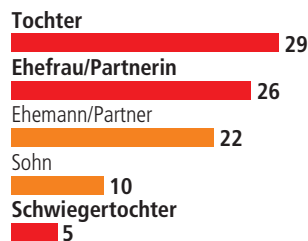
SEITE 7

PFLEGESTUDIE



tragen Hauptlast

Hauptpflegepersonen in der häuslichen Pflege (in Prozent)



Quelle: Studie der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 363, Hielscher/Kirchen-Peters/Noack: „Pflege in den eigenen vier Wänden“, Juni 2017



EINBLICK IM INTERNET

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



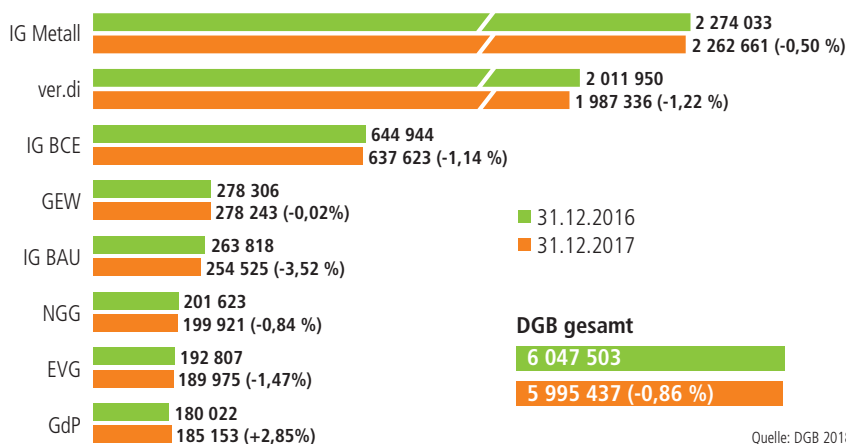
TÄGLICH 850 NEUE MITGLIEDER

Insgesamt waren am 31. Dezember 2017 rund 5,995 Millionen Menschen Mitglied einer DGB-Gewerkschaft. Jeden Tag konnten IG Metall, ver.di, IG BCE, IG BAU, GEW, NGG, EVG und GdP etwa 850 neue Mitglieder gewinnen. „Der DGB bleibt größte Mitgliederorganisation in Deutschland“, betont der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Besonders erfolgreich war die Gewerkschaft der Polizei: Sie legte mit einem Mitgliederzuwachs von 2,85 Prozent im Vergleich zum Vorjahr deutlich zu.

Auch der IG Metall ist es 2017 gelungen, ihre stabile Mitgliederentwicklung fortzusetzen und die Verankerung in den Betrieben weiter zu stärken. Knapp 107 000 Neuaufnahmen standen 94 000 Austritte gegenüber. Die Zahl der Mitglieder, die in den Betrieben arbeiten, stieg auf 1 570 537 und ist damit auf dem höchsten Wert seit über zehn Jahren, teilte die IG Metall mit. Mit 2 262 661 Menschen bleibt sie auch im internationalen Vergleich die größte Einzelgewerkschaft. Deutlich mehr als eine halbe Millionen Menschen bis 27 Jahren waren Ende 2017 Mitglied einer DGB-Gewerkschaft. Leicht gestiegen ist auch der Frauenanteil in den Gewerkschaften. Ein Drittel aller Mitglieder ist weiblich.

DGB: Mitgliederzahlen leicht rückläufig

DGB-Mitgliederentwicklung 2016 – 2017



Studie

GEWERKSCHAFTEN MACHEN PRODUKTIV

Je höher der gewerkschaftliche Organisationsgrad in der Belegschaft ausfällt, desto produktiver arbeiten Betriebe. Das belegt eine Studie norwegischer Wissenschaftler. Demnach steigt die Produktivität um bis zu 1,8 Prozent, wenn der Anteil der GewerkschafterInnen an der Belegschaft um einen Prozentpunkt zunimmt. Zudem steigen die Löhne um bis zu 1,5 Prozent. www.boeckler.de/112437_112444.htm

TRUMP SCHADET BESCHÄFTIGTEN

US-Präsident Donald Trump hat mit diversen politischen Entscheidungen den ArbeitnehmerInnen in den Vereinigten Staaten geschadet. Das stellt das Economic Policy Institut (EPI) in einem ausführlichen Blog-Beitrag dar. Neben der Steuerreform, die vor allem Vermögende entlastet, oder der Regelung, dass Arbeitgeber die Trinkgelder ihrer Beschäftigten einbehalten dürfen, führt das EPI weitere acht politische Bereiche auf, die Nachteile für US-ArbeitnehmerInnen bedeuten. Unter anderem hat Trump zentrale Posten im Arbeitsministerium und arbeitnehmer-nahen Behörden mit republikanischen Hardlinern besetzt. Zudem hat er jungen MigrantInnen die Arbeitserlaubnis entzogen. Das EPI geht davon aus, dass dadurch nun die Schwarzarbeit zu nehmen wird – zum Schaden aller. Den Link gibt's hier: www.dgb.de/-/EIB

ARBEITSZEITKONTEN KASCHIEREN ÜBERSTUNDEN

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) geht davon aus, dass die Beschäftigten 2016 rund 1,7 Milliarden Überstunden geleistet haben. „Überstunden auch in Verbindung mit Arbeitszeitkonten belasten die Beschäftigten, erhöhen die Unfallrisiken und verhindern Neueinstellungen. Die Reduzierung von Überstunden hat deswegen für die Gewerkschaften und die Betriebsräte hohe Priorität“, sagt DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. Zudem leisteten die ArbeitnehmerInnen im vergangenen Jahr rund 947 Millionen unbezahlte Überstunden. Dies sei ein Skandal, kritisiert Buntenbach. „Der DGB fordert die gesamte Arbeitszeit besser zu erfassen, damit Überstunden bezahlt werden.“

Die Bundesregierung hingegen stellt in einer Antwort auf Anfrage der Linke fest, dass die Zahl der Überstunden rückläufig ist. Buntenbach betont: Dies sei nur die halbe Wahrheit, weil der größere Teil der Überstunden inzwischen über Arbeitszeitkonten geregelt werde. Das Volumen auf den Arbeitszeitkonten nehme deutlich zu. Zudem gingen Überstunden auch deswegen zurück, „weil die Unternehmen andere Formen der Flexibilisierung nutzen, zum Beispiel über Leiharbeit, Werkverträge oder Vergabe von Aufträgen an Dritte“, erläutert Buntenbach.

EFFIZIENTER DANK MITBESTIMMUNG

Wenn ArbeitnehmerInnen im Aufsichtsrat mitbestimmen, arbeiten Unternehmen effizienter. WissenschaftlerInnen der Universität Oldenburg stellen fest: Wenn Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat einziehen, bringen sie sehr viel Erfahrung aus dem Tagesgeschäft ein – etwa über Lieferanten, Kunden und Wettbewerber. Diese Expertise erleichtert es ihnen, zu kontrollieren, ob das Management die verfügbaren Mittel an der richtigen Stelle einsetzt. www.boeckler.de/112437_112449.htm

DUALE AUSBILDUNG SCHÜTZEN

Die IG BAU hat Bundeswirtschaftsministerin Brigitte Zypries (SPD) in einem Brief aufgefordert, sich auf europäischer Ebene für die Sicherung der hochwertigen Ausbildung im Handwerk einzusetzen. Die Gewerkschaft warnt davor, die duale Ausbildung in Deutschland auszuhöhlen. Anlass sind die Ende dieses Monats startenden EU-Verhandlungen, mit dem Ziel qualitätssichernde Regelungen der Berufsausbildung unter anderem in Deutschland abzubauen. Die IG BAU lehnt dies ab. Sie fordert, dass die Meisterpflicht im Handwerk nicht in Frage gestellt und die Modernisierung von Ausbildungsordnungen nicht verzögert oder verhindert wird.

Gewalt im Dienst: Das Maß ist voll

Sie wollen helfen und einfach nur ihre Arbeit tun – und werden angegriffen und oft auch verletzt. Beschäftigten bei Polizei, Rettungsdiensten, bei der Bahn oder im öffentlichen Dienst schlägt immer wieder Gewalt entgegen. Das Phänomen ist nicht neu, aber es äußert sich massiver.



Die Junge Truppe der GdP macht mit der Kampagne „Auch Mensch“ klar: Auch PolizistInnen haben ein Privatleben, Familien und Freunde.

Ein Schlag, ein Tritt, eine Beleidigung – für viele Beschäftigte in Jobcentern, in Schulen, in Bus und Bahn gehören körperliche oder verbale Übergriffe inzwischen zum Arbeitsalltag. Doch es trifft auch Ordnungs- und Rettungskräfte. Zu Jahresbeginn schreckten Angriffe auf Feuerwehren und Rettungssanitäter die Öffentlichkeit auf. Besonders in Berlin, Leipzig und Nordrhein-Westfalen (NRW) kam es zu Gewaltexzessen gegen die Menschen im Einsatz, die – wie Feuerwehr und Notärzte – anderen helfen wollen. „Vor allem in der Silvesternacht wurde die zunehmende Brutalität gegen Einsatzkräfte von Polizei, Feuerwehr und Rettungskräften sichtbar“, betont auch der GdP-Bundesvorsitzende Oliver Malchow.

Übergriffe auf Polizeibeamtinnen und -beamte werden jährlich erfasst: Fast 72000 Polizistinnen und Polizisten wurden 2016 bedroht, angegriffen, beleidigt oder verletzt. Das sind elf Prozent mehr als im Vorjahr. Seit 2011 werden die Zahlen in der Polizeilichen Kriminalstatistik veröffentlicht und sind seitdem meist gestiegen.

In anderen Bereichen des öffentlichen Diensts ist die Datenlage hingegen dünn. Die GEW und die Fachgruppe Feuerwehr von ver.di bestätigen, dass Gewalt gegen LehrerInnen und Rettungskräfte nicht neu ist, aber diese heute massiver sei. Das beobachtet auch die GdP. Die Übergriffe gegen PolizistInnen geschehen zunehmend in alltäglichen Situationen. „Polizisten werden angegriffen, weil sie Polizisten sind“, erklärt Malchow. Zunehmend auch „völlig ohne Anlass“. Polizeibeamte berichten verstärkt davon, dass sich Menschenmengen

zusammenfinden – zum Beispiel, wenn ein auf Rettungswegen falschparkendes Auto umgesetzt werden soll –, die sich per Handy verständigen und verbal und körperlich tätlich werden. Gerade weibliche Polizistinnen hätten in zunehmendem Maße mit Beleidigungen, Bedrohungen und Demütigungen zu kämpfen.

Grundsätzlich sei der Umgang in der Gesellschaft rauer geworden, sagt Malchow. Er weist darauf hin, dass es ein gesamtgesellschaftliches Problem sei, wenn die Gewalt immer weiter zunimmt. Die GdP fordert mehr Personal. Es gelte die alte Polizeiwisheit: „Das effektivste Mittel gegen Kriminalität ist eine hohe Wahrscheinlichkeit, entdeckt zu werden“.

Mehr Sicherheitspersonal in den Zügen der Deutschen Bahn fordert auch die EVG. 2016 wurden bisher die meisten Übergriffe registriert: 2374 Fälle von leichter oder schwerer Körperverletzung. Für 2017 wurden bis zum dritten Quartal bereits 1847 Übergriffe gemeldet. Alles deutet also darauf hin, dass die Gesamtzahlen höher als im Vorjahr sein werden. „Seit dem Beginn der Erhebung 2012 sind die Zahlen stetig gestiegen“, erklärt Marco Rafolt von der EVG. Brennpunkte sind NRW, Bayern und Hessen. Vor allem am Wochenende und nachts kommt es zu Gewalt durch alkoholisierte Fahrgäste. Am häufigsten betroffen sind Mitarbeiter der DB Sicherheit – doch auch in Regionalzügen gab es zuletzt einen deutlichen Anstieg. Auch Beschäftigte in Reisezentren, bei Busunternehmen, deren FahrerInnen die EVG vertritt, und bei Privatbahnen sind von Gewalt betroffen. Im September letzten Jahres hat die EVG die Telefon-Hotline „Ruf Robin“ gestartet. Hier können sich KollegInnen nach Gewalterfahrungen melden. Die Hotline bietet rechtliche Beratung und vermittelt Angebote, um das Erlebte zu verarbeiten. Seit September 2016 haben bereits über 100 KollegInnen angerufen.

Am wichtigsten sei jedoch, dass der Arbeitgeber den Arbeitsschutz sicherstellt, erklärt Marco Rafolt. Die EVG hat mit der DB vereinbart, dass ZugbegleiterInnen der DB-Regio Abwehrrspray tragen dürfen, wenn sie es

wünschen, und nachdem sie in der praktischen Handhabung und rechtlichen Grundlagen geschult wurden. Die Beschäftigten der DB-Sicherheit tragen Stichtschutzwesten.

Maßnahmen wie Schutzwesten oder Selbstverteidigungskurse für Feuerwehrleute lehnt Arno Dick, Leiter der Fachgruppe Feuerwehr bei ver.di ab. Er fordert, dass Feuerwehrleute für gefährliche Situationen geschult werden, entsprechende Weiterbildungsmaßnahmen und mehr Personal. „Die Weiterbildung bleibt auf der Strecke, weil man die Leute im Einsatz braucht“, kritisiert Dick. Darüber hinaus müssten auch öffentliche Arbeitgeber und Dienstherren den Einsatzkräften deutlicher als bisher ihren Respekt entgegenbringen.

JEDER ÜBERGRIFF IST EINER ZU VIEL

Angesichts der zunehmenden Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst, fordert der DGB: mehr Unterstützung durch die öffentlichen Arbeitgeber oder Dienstherren und mehr Personal. „Die Beschäftigten dürfen mit dem Erlebten nicht alleine gelassen werden“, macht der **DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann** deutlich.

Auch die **stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack** betont: „Auch der Schutz der Beschäftigten gehört zu den Aufgaben von Führungskräften.“ Angriffe und verbale Ausfälle nannte sie „jenseits des Tolerierbaren“. Die Dienstherren müssten verpflichtende Schulungen zu präventiven Deeskalationsstrategien anbieten und ausreichend Personal einstellen.

Der DGB-Index Gute Arbeit hat einen Personalmangel von 110000 Beschäftigten im öffentlichen Dienst festgestellt. Resultat: Die Beschäftigten sind an ihrer Belastungsgrenze. Elke Hannack fordert deswegen eine „zukunfts-fähige Personalpolitik, die langfristig angelegt ist“.



Die Hotline der EVG ist seit 12. September 2017 geschaltet. Kolleginnen und Kollegen erhalten hier nach Übergriffen rechtliche Beratung und soziale Unterstützung.

RUHRFESTSPIELE: TIEF IM WESTEN



Der Schauspieler Bill Murray (2. v.l.) trägt zusammen mit Pianistin Vanessa Perez, Cellist Jan Vogler und Geigerin Mira Wang Texte von Hemingway, Twain, Whitman sowie Werke von Bach, Beethoven und Schostakowitsch vor.

„Heimat“ ist das Thema der Ruhrfestspiele Recklinghausen vom 1. Mai bis 17. Juni. Die Ruhrfestspiele wollen mit ihrem Programm denen etwas entgegensetzen, die das Gefühl von Heimat instrumentalisiert und zur eigenen Abgrenzung missbrauchen. Die gezeigten Stücke werfen Fragen zu den Themen Herkunft und Identität, Heimat und Flucht auf. Zur Eröffnung wird Dürrenmatts tragische Komödie über eine folgenschwere Rückkehr in die Heimat gezeigt: „Der Besuch der alten Dame“. Mit dabei in diesem Jahr: Die Hollywood-Größen John Malkovich und Bill Murray.

2018 bedeutet auch eine einschneidende Zäsur in der Heimat der Ruhrfestspiele, dem Ruhrgebiet: das Ende des Steinkohlebergbaus. Damit endet eine Ära, die die Menschen ebenso wie das Festival maßgeblich geprägt haben. Auch der Leiter des Festivals nimmt seinen Hut: Es ist die letzte Spielzeit von Frank Hoffmann, 63, der die Ruhrfestspiele seit 2004 geleitet hat. Ab dem 1. August übernimmt Olaf Kröck, 45, bisher Chef dramaturg und Intendant am Bochumer Schauspielhaus.

Die Ruhrfestspiele, deren Gesellschafter der DGB und die Stadt Recklinghausen sind, sind das älteste Theaterfestival Europas. Sie fanden zum ersten Mal 1947 statt. Damals bedankten sich Hamburger SchauspielerInnen mit Aufführungen für die Solidarität der Recklinghäuser Bergleute, die im Winter zuvor Kohle zum Heizen der Theater an die Elbe geschickt hatten. www.ruhrfestspiele.de

Betriebsratswahl 2018

DGB-PORTAL INFORMIERT ONLINE

Vom 1. März bis zum 31. Mai 2018 finden in ganz Deutschland Betriebsratswahlen statt.

In zehntausenden Betrieben wählen die Beschäftigten ihre Vertreterinnen und Vertreter.

Die Betriebsräte vertreten die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber – und sorgen für Mitbestimmung und Demokratie im Betrieb.

Der DGB informiert rund um die Wahlen. www.dgb.de/betriebsratswahl-2018

AKTIV IM BETRIEB

Der Kumpelverein hat sein neues Projekt „Aktiv im Betrieb für Demokratie und Vielfalt“ gestartet, um demokratieförderndes Verhalten in der Ausbildung zu fördern. Es richtet sich an Auszubildende oder Betriebe, in denen ausgebildet wird – eben dort, wo Jugendliche unterschiedlicher Herkunft, Kultur, politischer und weltanschaulicher Einstellung aufeinandertreffen. Im Rahmen des Projekts werden Module zur Demokratiebildung und Konfliktlösung als Teil der Ausbildung erarbeitet sowie Schulungen für AusbilderInnen angeboten.

Der Verein „Mach meinen Kumpel nicht an“ wurde 1986 von der Gewerkschaftsjugend gegründet und ist einer der ältesten antirassistischen Organisationen in Deutschland. Jährlich verleiht er die „Gelbe Hand“ an Projekte gegen Rassismus und Rechtsextremismus.

www.gelbehande.de



TARIFRUNDE LIVE

In seinem Online-Tagebuch „Tarif-Blog“ beschreibt Frank Sell (IG Metall), wie er die Tarifrunde in der Metall- und Elektroindustrie erlebt. Wer schon immer mal wissen wollte, was eine Tariff Kommission ist, wer in der Tariff Kommission sitzt und was ihre Aufgaben sind, ist hier richtig. Frank Sell ist Betriebsratsvorsitzender bei Bosch in Stuttgart-Feuerbach – und Mitglied der Tariff Kommission der IG Metall für die Metall- und Elektroindustrie in Baden-Württemberg. www.igmetall.de/blog-tariffkommission-25942.htm



RATGEBER GEGEN RECHTS

Einen neuen Ratgeber zum Umgang mit rechten Sprüchen hat der Kumpelverein herausgegeben. Hier gibt es Techniken und Tricks, wie rechtsextreme Äußerungen spontan gekontert werden können – ohne immer sofort das detaillierte Hintergrundwissen parat zu haben.

www.bit.ly/RatgeberSoNicht



Gewerkschaftliche Erfolge



Drei große Gewerkschaftskampagnen, die gesellschaftlichen Fortschritt durchgesetzt haben, untersucht die Wissenschaftlerin und inzwischen IG Metall-Kollegin Sascha Futh. Mit hohem Forschungsaufwand, Dokumentenanalysen und vielen Interviews, beschreibt sie innere wie äußere Voraussetzungen, die diese gewerkschaftlichen Erfolge möglich gemacht haben. Strategien und Öffentlichkeitsarbeit werden für jede Kampagne einzeln analysiert und miteinander verglichen. Vorgeschaltet sind drei allgemeine Kapitel über „Strukturveränderungen gewerkschaftlicher Interessenvertretung“,

„Verbandskommunikation“ und „Entwicklung gewerkschaftlicher Kommunikationsarbeit“. Diese Studie vertieft und erweitert unser Wissen über Ressourcen und Akteure, über die Gesamtbedingungen strategischer Handlungs- und Kampagnenfähigkeit der Gewerkschaften, betont Wolfgang Schröder im Vorwort.

Sascha Kristin Futh, *Strategische Kommunikation von Gewerkschaften. Die Kampagnen Samstags gehört Vati mir, 35-Stunden-Woche und Mindestlohn*, Springer VS, Wiesbaden 2018, 388 Seiten, 49, 99 Euro, als E-Book 39, 99 Euro.

Hoffnung statt Arbeitslosigkeit

Seit Oktober 2017 ist die Fluggesellschaft Air Berlin Geschichte. Viele der rund 8000 Beschäftigten blicken einer ungewissen Zukunft entgegen. Transfergesellschaften sollen helfen, neue berufliche Wege zu finden.



Air Berlin fliegt nicht mehr - Transfergesellschaften schützen Beschäftigte vor dem Gang zur Arbeitsagentur und helfen bei der Jobsuche.

Mit einer als Herz gewundenen Anflug-Schleife landete Ende Oktober der letzte Flieger des Luftfahrtunternehmens in Berlin Tegel. Bereits im Sommer 2017 hatte der größte Einzelaktionär, die arabische Fluglinie Etihad, die finanzielle Unterstützung für Air Berlin eingestellt. Die Bundesregierung sicherte kurzfristig mit einem 152 Millionen Euro Kredit den Flugbetrieb noch bis Oktober. Während sich anschließend Lufthansa und Easyjet die Rosinen aus der Insolvenzmasse pickten, standen viele der 8000 MitarbeiterInnen vor einer ungewissen Zukunft.

Nachdem Verhandlungen über eine übergeordnete Transfergesellschaft gescheitert sind, konnte Anfang November dann eine Transfergesellschaft für die 1128 Bodendienstmitarbeiter die Arbeit aufnehmen. Möglich wurde dies vor allem durch die Hilfe des Landes Berlin, das mehr als elf Millionen Euro als Zuschuss gewährte. Marco Steegmann vom ver.di-Bundesvorstand, der die Transfergesellschaft mit ausgehandelt hat, ist optimistisch. „Ich erwarte hohe Vermittlungsquoten in qualifizierte Jobs in den sechs Monaten der Transfergesellschaft.“ Parallel wurde eine zweite Gesellschaft für Technik-Beschäftigte ins Leben gerufen. Ein Konsortium aus drei Transferträgern kümmert sich seitdem darum, die Ex-Air-Berliner mit Bewerbungstrainings und Praktika fit zu machen und sie in einen neuen Job zu vermitteln.

Doch wie funktioniert die Transfergesellschaft bei Air Berlin? „Die MitarbeiterInnen des Bodenpersonals bekommen von ihrer Personalstelle einen dreiseitigen Vertrag vorgelegt. Dieser regelt die Auflösung des alten Vertrags mit Air Berlin und schließt einen befristeten neuen mit der Transfergesellschaft ab“, erklärt Siegfried Backes von der Transfergesellschaft GmbH, die sich neben BOB Transfer und Mypegasus vor allem am Standort Berlin um die Menschen kümmert.

Das Modell einer Transfergesellschaft bietet viele Vorteile im Vergleich zum direkten Gang zur Bundesagentur für Arbeit (BA). Vor allem sind die Menschen nicht arbeitslos, sondern bei der Transfergesellschaft beschäftigt. Sie können sich also aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus bewerben. Zudem regelt eine Betriebsvereinbarung, dass die Beschäftigten 75 Prozent ihres alten Nettogehalts bekommen. Besonders wichtig: „Ein Vollzeitberater kümmert sich um 50 Transfermitarbeiter.“ Bei der BA ist das Verhältnis wesentlich schlechter. Bereits abgeschlossene Projekte haben gezeigt, dass die höhere Beratungsintensität eine bessere Vermittlungsquote zur Folge habe, so Backes. Aktuell betreut die Transfergesellschaft GmbH rund 850 der etwa 1000 transferfähigen ehemaligen Bodendienstmitarbeiter.

Mut machen Beispiele aus der Vergangenheit, etwa bei der Baumarktkette Max Bahr/Praktiker. Innerhalb eines halben Jahres konnten knapp 70 Prozent der Beschäftigten in einen neuen Job vermittelt werden. Dem gegenüber steht die Insolvenz der Drogeriekette Schlecker. Von den rund 27 000 ehemaligen MitarbeiterInnen konnte die BA nur rund 18 Prozent innerhalb des ersten Jahres nach der Insolvenz erfolgreich weiterhelfen. Vor allem die bayerische FDP hatte die Gründung einer Transfergesellschaft für die Schlecker-Beschäftigten verhindert (s. rechts).

Backes wünscht sich mehr Engagement von der Politik, wenn ein großes Unternehmen insolvent ist. In Österreich sei die Politik bereits einen Schritt weiter. Dort gibt es ein festgelegtes Verfahren und eine solide finanzielle Ausstattung für Transfergesellschaften. Bis zu drei Jahre können Projektträger Beschäftigte auf dem Weg in eine neue berufliche Zukunft begleiten. „Einige Arbeitnehmer nutzen die Chance, um zum Beispiel ein Studium abzuschließen“, so Backes. In Zeiten des Fachkräftemangels sei es geboten, den sozialen und volkswirtschaftlichen Nutzen von Transfergesellschaften anzuerkennen.

GUTE TRANSFERBERATUNG

Viele Menschen erleben den Verlust ihres Jobs als Schock. Sie brauchen in dieser schwierigen Situation Beistand. TransferberaterInnen müssen auf diese Bedürfnisse eingehen und gleichzeitig dafür sorgen, dass die Menschen, die in einer Transfergesellschaft sind, ihren Blick wieder nach vorne richten – eine komplexe Aufgabe. Die Friedrich-Ebert-Stiftung stellt in einem *WISO direkt* zentrale Aspekte dar, wie gute Transferberatung aussehen muss. Die AutorInnen Gernot Mühle, Kathrin Filipiak und Susanne Marx beleuchten Leitbilder und den Dialog zwischen Praxis und Wissenschaft.

www.dgb.de/-/E8x



SCHLECKER UND DIE FOLGEN

Auch im Fall Schlecker stand die Gründung einer Transfergesellschaft zur Debatte. Blockiert wurde diese durch den Freistaat Bayern. Der damalige FDP-Wirtschaftsminister Martin Zeil wollte sich nicht an einer Bürgschaft der Länder beteiligen. Mit der versagten Bürgschaft über 70 Millionen Euro sollte ein Kredit der Staatsbank KfW abgesichert werden, der die Transfergesellschaft finanzieren sollte.

Eine sehr schlechte Nachricht für die rund 27 000 ArbeitnehmerInnen der Drogeriekette – ihnen wurde gekündigt. Vermittelt werden konnten laut Bundesagentur für Arbeit (BA) bis Ende März 2013 nur etwa 50 Prozent der ehemaligen Beschäftigten. Die Zahl schwankte regional erheblich.

Den übrigen Beschäftigten wurden mehrheitlich zum Teil eng befristete Teilzeit-Verträge angeboten. Fast immer lagen die Löhne weit unter den Tarifen für den Einzelhandel. Die Lage der ehemaligen Schlecker-Frauen in Deutschland sei heute unübersichtlich, berichtet ver.di. Einige wenige hätten einen etwa gleichwertigen Arbeitsplatz bekommen, viele müssten sich auf materiell niedrigerem Niveau einrichten.

STREIKRECHT FÜR BEAMTE



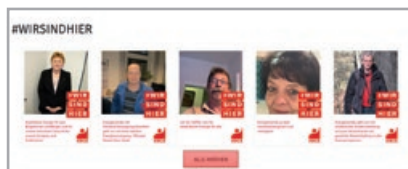
Seit Mitte Januar verhandelt das Bundesverfassungsgericht (BVerfG), ob BeamtInnen streiken dürfen. Anlass sind Verfassungsbeschwerden von Lehrkräften, die in ihren Ländern an Streiks der GEW teilgenommen hatten und dafür Disziplinarmaßnahmen hinnehmen mussten. ver.di, GEW und DGB fordern seit langem ein Streikrecht für BeamtInnen. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack betont: „Gerade weil sich die Verbeamtungspraxis in den letzten Jahrzehnten deutlich verändert hat – viele Beamte sind heute im privatwirtschaftlichen Bereich tätig und erfüllen keine hoheitlichen Aufgaben – gerade vor diesem Hintergrund ist es wichtig, dass diese Kolleginnen und Kollegen ebenfalls das Streikrecht erhalten.“

Für BeamtInnen, die hoheitliche Aufgaben erfüllen und etwa bei der Polizei und in der Justiz tätig sind, soll es keine Änderung in dieser Hinsicht geben, betont Hannack. Keinesfalls stelle der DGB den Beamtenstatus infrage, der zwingend in hoheitlichen Kernbereichen wie Polizei, Verteidigung, öffentliche Sicherheit und Ordnung und Finanzverwaltung erforderlich sei. Eine Entscheidung des BVerfG wird in den kommenden Monaten erwartet. www.dgb.de/-/Ec1

INDUSTRIEARBEIT IST KEINE „RESTGRÖSSE“

Die IG BCE will die Zukunft der Industriearbeit wieder in den Mittelpunkt der politischen Debatte rücken. Mit einer Selfie-Foto-Aktion will die IG BCE die Politik daran erinnern, dass es Menschen sind, die hinter Industrieprodukten stehen und deshalb von einer verlässlichen Energieversorgung abhängig sind.

In der Politik würden die Industriearbeitsplätze immer öfter wie eine „Restgröße“ behandelt, kritisiert der IG-BCE-Vorsitzende Michael Vassiliadis. Deshalb will die Gewerkschaft die Menschen „aus der Abstraktion herausholen“. Die Selfie-Aktion unter dem



Motto **#wirsindhier** soll klarmachen, welche Menschen hinter dem Wohlstandsmotor Industrie stehen. Wer Position beziehen möchte, kann sich auf wirsindhier-igbce.de mit dem Passwort **#wirsindhier** anmelden. Dort kann ein Foto hochgeladen und ein kurzer Text eingegeben werden.

MARIHUANA-ARBEITER ORGANISIEREN

Seit Januar 2018 sind Anbau und Handel mit Cannabis im US-Bundesstaat Kalifornien erlaubt. Nun wollen die US-Gewerkschaften die kalifornischen Marihuana-ArbeiterInnen als Gewerkschaftsmitglieder gewinnen. Die Gewerkschaften gehen davon aus, dass mindestens 100 000 Beschäftigte im Cannabis-

Anbau, der Produktion und dem Handel tätig sein werden. Nach Colorado, Washington, Oregon, Alaska und Nevada ist Kalifornien der sechste und größte Bundesstaat, der Marihuana generell freigibt. Massachusetts und Maine wollen folgen. Einige Gewerkschaften hatten sich offensiv für eine Legalisierung eingesetzt.

TARIFRUNDE 2017: DURCHSCHNITTlich 2,4 PROZENT MEHR GELD

Die Tariflöhne und -gehälter sind im vergangenen Jahr um rund 2,4 Prozent gestiegen. Das zeigt eine Analyse des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. Am höchsten fällt 2017 die jahresbezogene Tarifsteigerung mit nominal 3,1 Prozent in der Textil- und Bekleidungsindustrie aus, gefolgt vom Metallhandwerk mit 3,0 Prozent.

Etwas oberhalb des Durchschnitts liegen die Tarifierhöhungen im Öffentlichen Dienst und dem Hotel- und Gaststättengewerbe mit jeweils 2,7 Prozent, der Chemischen Industrie mit 2,6 Prozent sowie der Metallindustrie und dem Privaten Verkehrsgewerbe mit jeweils 2,5 Prozent.

Für die aktuelle Tarifrunde 2018 zeigt sich WSI-Tarifexperte Thorsten Schulten optimistisch: „Angesichts der guten Konjunktorentwicklung und der relativ niedrigen Arbeitslosigkeit deuten die Zeichen der bereits begonnenen Tarifrunde 2018 eindeutig auf eine expansivere Lohnpolitik.“



Ticker

Ratgeber: Leiharbeiter und Warnstreiks



Wie sollen sich Leihbeschäftigte bei Warnstreiks verhalten? Die IG Metall erläutert in einem Online-Ratgeber, welche Rechte und Pflichten LeiharbeiterInnen im Einsatzbetrieb haben. Ganz wichtig: LeiharbeiterInnen dürfen nicht als Streikbrecher eingesetzt werden. Alle Infos unter: http://bit.ly/igm_rat_leih

Mehr Personal für den öffentlichen Dienst



Der DGB fordert eine Beschäftigungsoffensive im öffentlichen Dienst. DGB-Vize Elke Hannack betont, dass es neben den altersbedingt neu zu besetzenden Stellen einen zusätzlichen Bedarf von insgesamt 110 000 Arbeitskräften gebe. Es gelte Gute Arbeit im Öffentlichen Dienst zu stärken. Unter anderem müsse der Befristungsirrsinn beendet werden.

ver.di kritisiert T-Systems



ver.di lehnt die vom T-Systems-Management angekündigte Umstrukturierung ab. Diese will die Bereiche Telekommunikation und IT voneinander trennen. ver.di-Experte Michael Jäkel befürchtet, dass ein Verkauf vorbereitet werde. Jäkel: „Der Plan könnte sein, dass hier eine Art „Bad Bank“ gegründet werden soll, in der die schlechten Risiken gebündelt werden sollen.“

Tarifvertrag für Systemgastronomie



Die NGG hat sich mit der Tarifvertraglichen Arbeitsgemeinschaft der Landesverbände im Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) auf einen neuen Entgelttarifvertrag für die Systemgastronomie verständigt. Demnach werden die Löhne und Gehälter in den Restaurants von Block House, Maredo, Wienerwald und Co. in drei Stufen angehoben. Je nach Tarifgruppe steigen die Entgelte bis Ende der Laufzeit Dezember 2019 um acht bis 12,7 Prozent.

Plattformbetreiber müssen ihrer sozialen Verantwortung nachkommen

Schätzungsweise eine Million Menschen in Deutschland bieten ihre Arbeitskraft über digitale Plattformen wie Helpling, Uber oder Upwork an. Höchste Zeit, dass die Plattformbetreiber ihrer Verantwortung als Arbeitgeber nachkommen, findet DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach.

Mit der Digitalisierung ist ein neues Arbeitsmarktsegment entstanden, das Plattformarbeit oder Crowdwork genannt wird. Arbeit wird hier über web-basierte Plattformen vermittelt und organisiert. Dabei gibt es viele Spielarten und unterschiedlichste Arbeitsbereiche von Kleinstarbeiten (Microtasks) über Testing-Plattformen bis zur Logistik, diversen Dienstleistungen, kreativem Design oder aufwändigen IT-Projekten. Manche Arbeiten sind als globale Ausschreibungen (offene Aufrufe) über das Internet organisiert, die auch traditionelle Unternehmen für Innovationen nutzen (Crowdsourcing). Viele andere Arbeiten sind ortsgebunden, wie im Handwerk oder bei haushaltsnahen Dienstleistungen. Dieser Markt, oft als Plattformwirtschaft oder Gig-Ökonomie bezeichnet, wächst.

In Deutschland arbeiten schätzungsweise eine Million Menschen als so genannte Crowdworker. Als Nebenverdienst oder niedrigschwelliger Jobeinstieg kann dies Vorteile bieten. Es stellt sich allerdings die grundsätzliche Frage, welchen Status Crowdworker eigentlich haben. Was möglicherweise unscheinbar technisch klingen mag, hat eine weitreichende Bedeutung: Sind die Plattformen nur eine IT-Architektur, die Arbeit neu strukturiert – und Plattformbetreiber demnach keine Auftrag- oder Arbeitgeber? Sind Crowdworker also wirklich Selbstständige,

Wenn zum Beispiel die Preise (und damit die Einkünfte) oder Arbeitszeiten vorgegeben und die Crowdworker umfangreich getrackt werden, kann von Selbstständigkeit keine Rede sein.

wie es viele Betreiber der Plattformen behaupten? Haben die Betreiber keine soziale Verantwortung für die Menschen, von deren vermittelter Arbeit sie ihre Gewinne erzielen? Sind Arbeitsplattformen also nicht mehr als die Gelben Seiten in digitaler Form?

Zwar gibt es einige solcher Anbieter, doch in der Regel funktionieren die Geschäftsmodelle der Plattformwirtschaft anders: Die Beschäftigten – Fahrer, Lieferanten oder Putzkräfte – werden als Selbstständige gehalten, obwohl mehr als fraglich ist, ob sie wirklich selbstständig

agieren können. In der Regel gelten einzig die AGB der Plattformbetreiber. So wird das Arbeits- und Sozialrecht umgangen – und das betrifft die soziale Sicherung, Urlaub oder Mitbestimmungsregeln. Anders gesagt: Die Plattformwirtschaft schafft sich ihr eigenes Recht. Betreiber und Investoren (bei Uber – aktuell mit 48 Mrd.

⌘ Eine Beweispflicht sollte umgehend eingeführt werden, um den Beschäftigungsstatus zu klären, die Plattformbetreiber als Arbeitgeber in die Verantwortung zu nehmen und das Dumping zu stoppen.

US-Dollar bewertet – sind dies u.a. Goldman Sachs, Google oder Softbank) setzen auf Disruption: Sie wollen Arbeit neu organisieren und die Rechte der Beschäftigten aushebeln.

In den Gewerkschaften, der Politik und auch vor den Gerichten hat sich in den letzten Jahren viel getan. Es bleibt politisch jedoch die entscheidende Frage, dass Plattformbetreiber beweisen müssen, ob und wie ihre Crowdworker tatsächlich selbstständig sind. Wenn zum Beispiel die Preise (und damit die Einkünfte) oder Arbeitszeiten vorgegeben und die Crowdworker umfangreich getrackt werden, kann von Selbstständigkeit keine Rede sein. Eine solche Beweispflicht sollte umgehend eingeführt werden, um den Beschäftigungsstatus zu klären, die Plattformbetreiber als Arbeitgeber in die Verantwortung zu nehmen und das Dumping zu stoppen.

Crowdwork muss sozial abgesichert werden. Dies gilt auch für tatsächlich Selbstständige. Auch unabhängig von Plattformen sollten insbesondere Solo-Selbstständige in den Schutz der Sozialversicherungen aufgenommen werden. Nur so können sie in gleichem Maße wie die Beschäftigten von der Solidarität und dem sozialen Ausgleich profitieren, ohne für die Solidargemeinschaft negative Selektionseffekte befürchten zu müssen. Wichtig ist allerdings, dass die Beiträge – insbesondere für Solo-Selbstständige – bezahlbar sind und Auftraggeber an den Sozialversicherungsbeiträgen von Honorarempfängern ausreichend beteiligt werden – für die Mehrwertsteuerpflicht von Honoraren funktioniert eine solche Regelung ja schon seit vielen Jahren.



ANNELIE BUNTENBACH ist im Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstand unter anderem zuständig für den Bereich Sozialpolitik und das Digitalisierungs-Projekt „Arbeit der Zukunft“.

CLOUD UND CROWD

Im Rahmen eines Projekts wollen das ISF München, die Universität Kassel, die LMU München, die andrena objects ag gemeinsam mit IG Metall und ver.di die Perspektiven von Cloud- und Crowddiensten in der Wirtschaft erforschen.

Unter anderem will das Bündnis die Digitalisierung in Dienstleistung und Industrie konkret in Unternehmen analysieren. Zu den Praxispartnern gehören die Dax-Konzerne Deutsche Telekom, Daimler, Audi, BMW, SAP und verschiedene Vermittlungsplattformen. So sollen nicht nur die Geschäftsstrategien der Konzerne untersucht werden, sondern auch die unterschiedlichen Ansätze der SoloSelbstständigen.

Eine Broschüre stellt aktuelle Forschungsergebnisse zu Cloud und Crowd dar und zeigt Entwicklungen in der digitalen Ökonomie. Zudem lässt sie ExpertInnen mit ihrer Sicht auf den gegenwärtigen disruptiven Umbruch zu Wort kommen und benennt die zentralen Bausteine, wie die digitale Wirtschaft gestaltet werden kann.

<http://cloud-und-crowd.de/broschuere>



„Ich wollte keine Gehaltserhöhung,
ich wollte gleiche Bezahlung“



Die BBC-Reporterin Carrie Gracie begründet in einem öffentlichen Brief am 8. Januar, warum sie ihren Job als China-Korrespondentin gekündigt hat. Zuvor hatte sie herausgefunden, dass die männlichen BBC-Korrespondenten bis zu 50 Prozent mehr Geld erhalten als sie. Die BBC bot ihr daraufhin eine Gehaltserhöhung an.



Das steht an ...

3. Februar

Auf der 5. Ordentlichen Bezirkskonferenz des **DGB Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt** wählen die Delegierten eine/n neue/n Vorsitzende/n. Vorgeschlagen ist Mehrdad Payandeh als Nachfolger des langjährigen Vorsitzenden Hartmut Tölle, der aus Altersgründen nicht erneut kandidiert. Als Stellvertreterin wird Amtsinhaberin Susanne Wiedemeyer aus Sachsen-Anhalt wieder kandidieren.

www.niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de/

5.-7. Februar

Auf der **3. Weltfrauenkonferenz** in Marrakesch will der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) die Themen Frauenrechte und Gendergerechtigkeit am Arbeitsplatz voranbringen. Ein zentrales Thema wird Gewalt gegen Frauen am Arbeitsplatz sein. www.ituc-csi.org/women

8. Februar

Die **ver.di-Bundestarifkommission** für den öffentlichen Dienst beschließt die Forderungen für die bevorstehende Tarif- und Besoldungsrunde für die Beschäftigten von Bund und Kommunen. www.wir-sind-es-wert.verdi.de

20. Februar

Am **Welttag der Sozialen Gerechtigkeit** haben die Vereinten Nationen 2007 ins Leben gerufen, um weltweit die Ziele der Armutsbekämpfung, menschenwürdiger Arbeit, Geschlechtergerechtigkeit und soziale Teilhabe in den Fokus zu rücken.



Personalia

MARKUS SCHLIMBACH,

52, wurde Mitte Dezember zum Vorsitzenden des DGB Sachsen gewählt. Er erhielt 94,7 Prozent der Delegiertenstimmen.

Anne Neuendorf, 38, wählten die Delegierten mit 85,8 Prozent zu seiner Stellvertreterin.

CLAUDIA FALK,

51, verstärkt seit 1. Januar die Abteilung Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik beim DGB-Bundesvorstand. Unter anderem ist sie zuständig für das Beamten-Magazin, das

Schöneberger Forum und das Themenfeld Diversität. Zuvor war Falk in der DGB-Abteilung Wirtschafts- Finanz- und Steuerpolitik vor allem für den Mindestlohn zuständig. Diese Aufgabe hat nun **Micha Klapp**, 38, übernommen.

CHRISTIAN HOSSBACH,

54, wurde am 20. Januar zum Vorsitzenden des DGB Berlin-Brandenburg gewählt. Er erhielt 80,7 Prozent der Delegiertenstimmen. Als Stellvertreterin wurde **Sonja Staack**, 40, mit 96,6 Prozent gewählt.

Fundsache

GOOGLE FEIERT GEWERKSCHAFTERIN

Mit dem Google-Doodle – einem Comic oder einer Animation auf der Google-Startseite – erinnert der US-Datenkonzern mehrmals im Monat an herausragende Menschen, Erfindungen und Jahrestage. Am 3. Januar 2018 fiel die Wahl auf die Gewerkschafterin und Feministin Emma Ihrer, die vor 161 Jahren geboren wurde. Das Besondere: Die Google-Suche gehört mit zu den am häufigsten angeklickten Internetseite überhaupt. Experten schätzen, dass Google rund 20 000 Suchanfragen pro Sekunde bearbeitet. Das über dem Suchfenster platzierte Doodle bekommt daher viel Aufmerksamkeit.

Tausende von InternetnutzerInnen dürften so erfahren haben, was Emma Ihrer in ihrem Leben geleistet hat: Unter anderem gründete sie 1881 den Frauen-Hilfsverein für Handarbeiterinnen, einige Jahre später den Verein zur Wahrung der Interessen der Arbeiterinnen in Berlin. Gemeinsam mit Clara Zetkin erreichte sie zudem, dass Frauen in den Gewerkschaften als gleichberechtigt anerkannt wurden. Ende 1890 wurde sie als erste Frau neben sechs Männern in die Generalkommission der Gewerkschaften Deutschlands gewählt. Dank Google wissen davon nun sehr viele Menschen. Auf der DGB-Internetseite gibt es den Link zum Doodle: www.dgb.de/-/Ebj



Emma Ihrer wurde am 3. Januar 1857 geboren und gehörte Ende des 19. Jahrhunderts zu den führenden Gewerkschafterinnen in Deutschland. Sie starb 1911.



FACEBOOK SCHRAUBT AM ALGORITHMUS

Mehr Katzen-Content, Partybilder und persönliche Statements – Facebook will wieder stärker auf die Inhalt von Privatpersonen eingehen. Facebook-Gründer Mark Zuckerberg verkündete die Nachricht über sein Profil. Der Hintergrund: In den letzten Jahren wurde den NutzerInnen viel Inhalt von Medien, Unternehmen und Organisationen in der Timeline angezeigt. Private Posts von Freunden und Bekannten konnten da schon mal untergehen. Zuckerberg betont die soziale Funktion, die sein Netzwerk wieder einnehmen will. Darum soll der Algorithmus nachjustiert werden.



Facebook-Chef Mark Zuckerberg will wieder mehr Vorfahrt für private Posts in seinem sozialen Netzwerk

Allerdings dürfte hinter dem Vorhaben vor allem finanzielles Interesse des US-Konzerns stecken. Wenn Firmen, Newstportale und Organisationen Menschen nicht mehr kostenlos über Netzwerke erreichen, müssen sie mehr Geld in Werbung auf Facebook stecken. Auch der DGB und die Gewerkschaften werden diese Entwicklung unter Umständen zu spüren bekommen. Doch die NutzerInnen können selbst etwas unternehmen, um festzulegen, wessen News sie angezeigt bekommen. Damit der DGB weiterhin in der Timeline auftaucht, kann unter dem Punkt „Abonnieren“ die Option „Als Erstes anzeigen“ aktiviert werden. Zusätzlich könnt ihr den *einblick*-Newsletter abonnieren. Das könnt ihr hier: www.dgb.de/einblicknewsletter

CHINA AUF DEM VORMARSCH

Die vier großen US-Konzerne Google, Apple, Facebook und Amazon bestimmen das Internet – noch. Denn die globale Vormachtstellung des Silicon Valley wird zunehmend von chinesischen Konzernen Baidu, Alibaba und Tencent herausgefordert. Im aktuellen „WISO direkt“ der Friedrich-Ebert-Stiftung analysieren Philipp Staab und Florian Butollo den digitalen Kapitalismus chinesischer Prägung und seine Protagonisten. Die chinesischen Digitalkonzerne fördern nicht nur eine hochflexible exportorientierte Industrieproduktion, sondern auch umfassende staatliche Überwachung.

www.fes.de/digitalcapitalism

Foto: wikimedia commons / TechCrunch (CC BY 2.0)

BUCHTIPPS ZU BLOCKCHAIN UND PLATTFORMEN

Blockchain, Plattform-Ökonomie, Algorithmen – doch wie und wo verändern diese Technologien unser Leben? Diese drei Bücher helfen, sich zu orientieren.



Plattformen: Strategien der Macher

Für viele Menschen ist der Umgang mit Plattformen im Netz alltäglich. Weniger bekannt sind die Strategien, mit denen Betreiber ihre Angebote hochziehen und etablieren. Darum ist das Buch *Plattform-Revolution* der drei Autoren so spannend, weil sie ihr Wissen als technische Berater teilen. An Praxisbeispielen zeigen sie, wie Plattformen die althergebrachte Ordnung in Wirtschaft und Gesellschaft – auch jenseits der großen Platzhirsche Facebook, Twitter oder Amazon – revolutionieren. Gerade Nischen-Angebote, wie etwa die vom amerikanischen Landmaschinen-Hersteller John Deere betriebene Plattformen MyJohnDeere, zeigen, dass die Revolution noch längst nicht beendet ist. Besonders spannend lesen sich die Kapitel über das Vorgehen, wie aus einem Produkt oder einer Idee eine erfolgreiche Plattform wird. *Sangeet Paul Choudary, Marshall W. Van Alstyne und Geoffrey G. Parker: Die Plattform-Revolution - Methoden und Strategien für Start-ups und Unternehmen, mitp-Verlag, 23,99 Euro, 320 Seiten*



Angriff der Algorithmen

Algorithmen berechnen schon heute, wer wen in Dating-Portalen kennenlernen und möglicherweise heiratet oder wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass in einem bestimmten städtischen Bezirk ein Verbrechen begangen wird. Algorithmen durchdringen immer mehr Lebensbereiche, ohne dass NutzerInnen oder BürgerInnen sich darüber im Klaren sind. Die Mathematikerin Cathy O'Neil zeigt in ihrem Buch, wo wir stehen und welche Folgen diese Entwicklung haben kann. Sie appelliert, Politik und Unternehmen deutliche Grenzen beim Einsatz von Algorithmen zu setzen. *Cathy O'Neil: Angriff der Algorithmen, Hanser Verlag, 24,00 Euro, 352 Seiten*



Blockchain: Revolution der Buchhaltung

Die digitale Währung Bitcoin erreichte über Wochen immer neue Rekorde. Viele Finanz-ExpertInnen sind sich einig: Früher oder später droht ein Crash. Doch der Boom der Kryptowährung hat dazu geführt, dass die dahinterliegende Technologie der Blockchain ins Rampenlicht gerückt wurde. Mit diesem digitalen Register können nicht nur digitale Währungen verwaltet werden, sondern auch Urkunden von Universitäten, Geburts- und Heiratsurkunden und vieles mehr. In dem Buch zeigen die Autoren, welches Potenzial die Blockchain-Technologie in den Bereichen Finanzen, Business, Gesundheitswesen, Erziehung haben könnte. *Alex Tapscott, Don Tapscott: Die Blockchain-Revolution, Plassen Verlag, 24,99 Euro, 448 Seiten*

Heimlicher Mitschnitt

KÜNDIGUNG BERECHTIGT

Einem Arbeitnehmer, der zu einem Personalgespräch eingeladen wird und dieses Gespräch heimlich mit seinem Smartphone aufnimmt, kann wirksam fristlos gekündigt werden.

Der Fall: Dem Arbeitnehmer war vorgeworfen worden, er habe Kollegen beleidigt und eine Kollegin verbal bedroht. Er wurde deshalb zu einem Gespräch mit Vorgesetzten und dem Betriebsrat eingeladen. Das Gespräch nahm er heimlich mit dem Smartphone auf. Der Arbeitgeber erfuhr einige Monate später durch eine E-Mail des Arbeitnehmers vom heimlichen Mitschnitt und sprach deshalb eine fristlose Kündigung aus. Der Arbeitnehmer hat im Kündigungsrechtsstreit geltend gemacht, er habe nicht gewusst, dass eine Ton-Aufnahme verboten war. Sein Handy habe während des Gesprächs offen auf dem Tisch gelegen. Mit seiner Klage hatte er keinen Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Der Arbeitgeber war berechtigt, das Arbeitsverhältnis fristlos zu kündigen. Das heimliche Mitschneiden des Personalgesprächs verletzte das allgemeine Persönlichkeitsrecht der Gesprächsteilnehmer. Trotz der langen Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers von 25 Jahren überwogen die Interessen des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer hätte darauf hinweisen müssen, dass die Aufnahmefunktion aktiviert war; die Heimlichkeit ist nicht zu rechtfertigen.

Hessisches Landesarbeitsgericht,
Urteil vom 23. August 2017 – 6 Sa 137/17

Verfassungstreue

TÄTOWIERUNGEN PROBLEMATISCH

Ein Beamter, der Tätowierungen mit verfassungswidrigem Inhalt trägt, kann aus dem Beamtenverhältnis entfernt werden. Das gilt auch, wenn das Verhalten nicht strafbar ist. Zwar stellt eine Tätowierung zunächst nur eine Körperdekoration dar; durch diese wird der Körper indes bewusst als Kommunikationsmedium eingesetzt. Identifiziert sich ein Beamter derart mit einer verfassungswidrigen Organisation oder Ideologie, dass er sich entsprechende Symbole eintätowieren lässt, bringt er eine die verfassungsmäßige Ordnung ablehnende Einstellung zum Ausdruck. Das hat disziplinarrechtliche Folgen.

Bundesverwaltungsgericht,
Urteil vom 17. November 2017 – 2 C 25.17

Gesetzliche Krankenversicherung

PROTHESE MUSS GUT SEIN

Gesetzlich Krankenversicherte haben Anspruch auf Versorgung mit orthopädischen Hilfsmitteln, wenn diese erforderlich sind, um eine Behinderung auszugleichen. Bietet ein kostenaufwendiges Hilfsmittel einen wesentlichen Gebrauchsvorteil im Vergleich zur kostengünstigeren Alternative, so ist dies von der Krankenkasse zu gewähren.

Der Fall: Der versicherte Mann erlitt aufgrund eines Sportunfalls den Verlust seines linken Unterschenkels im Kniegelenk. Die Krankenkasse versorgte ihn mit einem Beinprothesensystem (C-Leg). Bald darauf beantragte der 82-jährige Mann eine Beinprothesenversorgung mit einem Genium-Kniegelenk, da er hiermit eine deutliche Verbesserung der Geh- und Stehfähigkeit erreiche. Die Krankenkasse lehnte dies ab. Das C-Leg-Prothesensystem für 28 000 Euro sei ausreichend. Das knapp 46 000 Euro teure Genium-Kniegelenk lasse demgegenüber keine erheblichen Gebrauchsvorteile für den beinamputierten Mann erwarten.

Das Landessozialgericht: Die Krankenkasse hat die Kosten für das Genium-Kniegelenk zu übernehmen. Der Anspruch auf Hilfsmittel umfasst bei Prothesen grundsätzlich jede Innovation, die dem Versicherten deutliche Gebrauchsvorteile bietet. Das Genium-Kniegelenk dem Mann wesentliche Vorteile beim Übersteigen von Hindernissen, beim Stehen auf schrägem Untergrund sowie beim Treppensteigen.

Hessisches Landessozialgericht,
Urteil vom 9. November 2017 – L 1 KR 211/15

Verlängerte Kündigungsfrist

NICHT IMMER ZULÄSSIG

Bei einer vom Arbeitgeber vorformulierten Kündigungsfrist, die wesentlich länger ist als die gesetzliche Regelfrist, ist zu prüfen, ob die verlängerte Frist eine unangemessene Beschränkung der beruflichen Bewegungsfreiheit des Arbeitnehmers darstellt. Das gilt auch, wenn die Kündigungsfrist für den Arbeitgeber in gleicher Weise verlängert wird.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 26. Oktober 2017 – 6 AZR 158/16

Impfschaden

KEINE HAFTUNG DES ARBEITGEBERS

Der Arbeitgeber haftet nicht für Impfschäden, die ein Arbeitnehmer wegen einer Impfung seitens des Betriebsarztes erleidet. Ein Verstoß des Betriebsarztes gegen seine Aufklärungspflicht kann nicht dem Arbeitgeber anzulasten.

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 21. Dezember 2017 – 8 AZR 853/16