

Krankenversicherung gerecht finanzieren

Arbeitgeber sollen wieder den gleichen Anteil in die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) wie die Beschäftigten einzahlen, fordert der DGB. Mit einer Kampagne machen die Gewerkschaften Druck.

Die Zeiten, in denen sich Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen die Beiträge zur GKV geteilt haben, sind schon lange vorbei. Seit 2005 müssen ArbeitnehmerInnen einen Zusatzbeitrag leisten, während die Beiträge der Arbeitgeber nicht erhöht wurden. 2011 wurden ihre Beiträge bei 7,3 Prozent eingefroren. Der Arbeitnehmeranteil liegt inzwischen im Schnitt bei 8,4 Prozent. Seit 2015 darf jede Krankenkasse selbst über den Zusatzbeitrag für ihre Mitglieder entscheiden. Beschäftigte zahlen so durchschnittlich 400 Euro mehr als ihre Arbeitgeber. Damit soll Schluss sein. Unter dem Motto „Hey Boss, wo bleibt deine Hälfte?“ werben DGB und Gewerkschaften für eine Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung.

„Um die Weichen neu zu stellen, müssen als Erstes Arbeitgeber und Arbeitnehmer wieder den gleichen Anteil der Krankenkassenbeiträge zahlen“, fordert DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. Arbeitnehmerhaushalte mit Kindern sollen entlastet werden. Auch die schrittweise Einführung der Bürgerversicherung in der GKV bleibe auf der Tagesordnung, so Buntenbach.

Dass der DGB mit seiner Kampagne einen Nerv getroffen hat, zeigen die Reaktionen der Arbeitgeber. Wer eine Rückkehr zur Parität wolle, der schränke „die Chancen auf höhere Löhne in der Zukunft ein“, drohte BDA-Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter in der Passauer Neuen Presse. DGB-Vorstand Annelie Buntenbach erwiderte: „Haltet still, zahlt weiter drauf, damit wir euch morgen etwas mehr Lohn zugestehen. So nicht, lieber Sozialpartner: Die Idee der Sozialversicherung beruht nicht auf Erpressung, sondern einer sauberen 50/50-Finanzierung“.



Mit knackigen Slogans wirbt der DGB für eine Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung. Der Hashtag für die sozialen Netzwerke lautet #heyboss

Auch die Behauptung der Arbeitgeber, die Lohnnebenkosten würden deutlich steigen, wenn Arbeitgeber wieder die Hälfte der Kosten übernehmen, weist Buntenbach zurück. „Dafür ist der Anteil einer paritätischen Beitragsfinanzierung der gesetzlichen Krankenkassen an den Lohn- und Beschäftigungskosten dann doch zu gering.“ Ein Beispiel: Die Bayerischen Handwerkskammern kalkulierten für das Jahr 2013 die durchschnittlichen Kosten für eine Handwerkerstunde mit 48,51 Euro. Davon entfielen auf den Bruttolohn 13,50 Euro. Eine Erhöhung des Arbeitgeberanteils an den GKV-Beiträgen von 7,3 auf paritätische 7,85 Prozentpunkte würde zu einer Mehrbelastung von 7 Cent führen. www.dgb.de/heyboss

einblick-Wahlgrafiken

Die einblick-Wahlgrafiken zeigen, wie GewerkschafterInnen bei den Landtagswahlen in Schleswig-Holstein und NRW abgestimmt haben.

SEITE 2

Rente als Wahlkampfthema

Annelie Buntenbach erklärt im einblick-Interview, warum die gesetzliche Rente ein Wahlkampfthema ist und was sie der jungen Generation mit auf den Weg gibt.

SEITE 3

Schutz für Clickworker

Der US-Journalist Steven Hill will ein bewährtes deutsches Sicherungsmodell auf digitale Tagelöhner ausweiten, um sie besser sozial abzusichern.

SEITE 7



DGB-RENTENAPPELL: JETZT UNTERSCHREIBEN!

Mit deiner Stimme den Renten-Sinkflug stoppen. Deshalb jetzt online unterschreiben. Außerdem liegt dieser einblick-Ausgabe eine Unterschriftenliste bei, um im Betrieb oder im Freundeskreis Stimmen zu sammeln.

www.bit.ly/rentenappell



LANDTAGSWAHLEN: SO HABEN GEWERKSCHAFTSMITGLIEDER GEWÄHLT

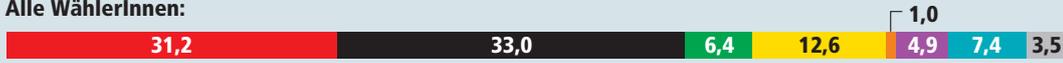
NORDRHEIN-WESTFALEN

GewerkschafterInnen: 42 Prozent haben für die SPD gestimmt

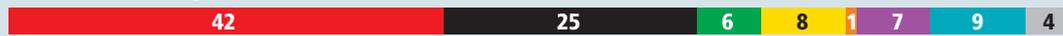
Stimmenanteile bei der Landtagswahl in NRW 2017 (in Prozent)

■ SPD ■ CDU ■ Grüne ■ FDP ■ Piraten ■ Linke ■ AfD ■ Andere

Alle WählerInnen:



Gewerkschaftsmitglieder*:



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

SPD und Grüne büßen Stimmen ein

Die CDU ist neue stärkste Partei in Nordrhein-Westfalen. SPD und Grüne mussten deutliche Verluste hinnehmen. Eine Sonderauswertung der Forschungsgruppe Wahlen zeigt, dass sich das Wahlverhalten von GewerkschafterInnen vom Verhalten der übrigen WählerInnen unterscheidet. So haben insgesamt 42 Prozent der gewerkschaftlich organisierten WählerInnen für die SPD gestimmt – also deutlich mehr als in der restlichen Bevölkerung. Nur ein Viertel der GewerkschafterInnen hat der CDU die Stimme gegeben. Allerdings steht fest: Im Vergleich der Landtagswahlen von 2012 und 2017 haben SPD und Grüne auch unter den gewerkschaftlich organisierten WählerInnen deutlich an Rückhalt verloren. Die CDU hat acht Prozent im Vergleich zu 2012 hinzugewonnen.

Wahlergebnis 2012 und 2017: SPD und Grüne verlieren, CDU gewinnt

Vergleich Zweitstimmen von Gewerkschaftsmitgliedern* bei den Landtagswahlen in NRW 2012 und 2017 (in Prozent)



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

SCHLESWIG-HOLSTEIN

GewerkschafterInnen: SPD deutlich vor CDU

Stimmenanteile bei der Landtagswahl in Schleswig-Holstein 2017 (in Prozent)

■ CDU ■ SPD ■ Grüne ■ FDP ■ Piraten ■ SSW ■ Linke ■ AfD ■ Andere

Alle WählerInnen:



Gewerkschaftsmitglieder*:



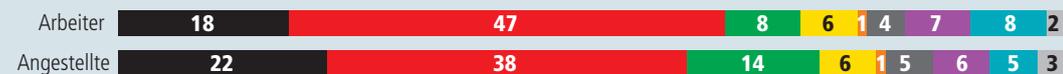
*Alle Arbeitnehmerorganisationen (neben DGB-Gewerkschaften auch z. B. Beamtenbund)
Quelle: Der Landeswahlleiter (Vorläufiges amtliches Ergebnis 08. Mai 2017) / Forschungsgruppe Wahlen e.V., Mannheim

39 PROZENT STIMMTEN FÜR DIE SPD

Bereits Anfang Mai haben die WählerInnen in Schleswig-Holstein einen neuen Landtag gewählt. Die CDU ist Wahlgewinnerin mit 32 Prozent der Stimmen. Die SPD erhielt 27,2 Prozent aller Stimmen. Wäre es nach den GewerkschafterInnen im Norden gegangen, wäre die SPD mit 39 Prozent stärkste Kraft geblieben. Bei den ArbeiterInnen waren es mit 47 Prozent noch mal deutlich mehr, die die SPD gewählt haben. Knapp ein Viertel der GewerkschafterInnen zwischen Nord- und Ostsee haben der CDU ihre Stimme gegeben. Zwölf Prozent haben für die Grünen und acht Prozent für die FDP gestimmt.

GewerkschafterInnen: Angestellte und ArbeiterInnen haben SPD gewählt

■ CDU ■ SPD ■ Grüne ■ FDP ■ Piraten ■ SSW ■ Linke ■ AfD ■ Andere



Alle Arbeitnehmerorganisationen (neben DGB-Gewerkschaften auch z. B. Beamtenbund)

Quelle: Forschungsgruppe Wahlen e.V., Mannheim

Keine Wahlgrafik mehr verpassen ...

Abonnieren Sie den kostenlosen *einblick*-Newsletter: www.dgb.de/einblick/einblicknewsletter



„Die junge Generation muss der gesetzlichen Rente vertrauen können“

Die Gewerkschaften werden im anstehenden Bundestagswahlkampf für eine Stärkung der gesetzlichen Rente eintreten. Im Interview spricht DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach über die Ziele der DGB-Rentenkampagne, nervige Arbeitgeber-Slogans und was sie der jungen Generation mit auf den Weg gibt.

Der DGB hat im vergangenen Jahr seine Renten-Kampagne gestartet. Wie ist die bisherige Resonanz?

Die Gewerkschaften haben mit der Kampagne bereits einiges in Bewegung gebracht. Wer hätte vor ein paar Monaten gedacht, dass sich die rentenpolitischen Debatten nochmal um das sinkende Rentenniveau drehen würden? Es ist uns gelungen, den Fokus weg von einer starren Fixierung auf die Höhe der Beitragssätze hin zum Leistungsversprechen der gesetzlichen Rentenversicherung zu verschieben. Dies spiegelt sich auch im Rentenpapier von Sozialministerin Andrea Nahles. Was sie fordert, geht uns zwar nicht weit genug, aber es geht zumindest endlich einmal in die richtige Richtung.

Was fordert der DGB?

Das Rentenniveau muss auf dem jetzigen Stand von ca. 48 Prozent stabilisiert werden – und zwar sofort. Im weiteren Schritt muss es angehoben werden, etwa auf 50 Prozent. Wir haben solide gerechnet und zeigen, dass und wie das machbar ist. Wir werden darauf drängen, dass sich die Stärkung der gesetzlichen Rente in den Wahlprogrammen der Parteien und vor allem im Koalitionsvertrag wiederfindet. Daher wird unsere Kampagne auch nicht am 24. September, dem Tag der Bundestagswahl, enden.

Welche Argumente der Arbeitgeber in der Renten-Debatte nerven dich?

Es ärgert mich sehr, wenn die Arbeitgeber behaupten, eine Stabilisierung des gesetzlichen Rentenniveaus sei nicht finanzierbar. Das stimmt einfach nicht. Zum Beispiel stehen heute im Gesetz 22 Prozent als Obergrenze für Beitragssätze in 2030. Davon zahlt in der Theorie die Hälfte der Arbeitgeber und die andere Hälfte die Beschäftigten. In der Praxis ist es aber so, dass die Beschäftigten zusätzlich mit vier Prozent ihres Bruttoeinkommens privat vorsorgen sollen. Also 15 Prozent Belastung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, während sich die Arbeitgeber mit elf Prozent schlank aus der Affäre ziehen. Wir müssen also zuallererst bei den Beitragssätzen die Parität wiederherstellen. Außerdem nervt mich das permanente Manöver, Alt und Jung gegeneinander auszuspielen. Ginge es nach den Arbeitgebern oder konservativen Politikern wie Jens Spahn, dann sollen die Jungen mehr einzahlen für weniger Rente, die sie dann auch noch später bekommen. Von meinem Verständnis von Generationengerechtigkeit ist das meilenweit entfernt.

Kannst du deinen Frieden mit der Rente mit 67 machen?

Aus meiner Sicht ist und bleibt sie ein großer Fehler. Es ist eine Märr, dass die Rente mit 67 eine sanfte Lösung des demografischen Wandels ist. Viele können das gar nicht schaffen – und der Zugewinn an Lebenszeit ist ungleich verteilt. Gerade diejenigen, die einen harten Job haben und eher weniger Geld verdienen, sterben früher. Sie werden gleich mehrfach benachteiligt.

Welche Aktionen sind im Wahlkampf geplant?

DGB und Mitgliedsgewerkschaften werden im Bundestagswahlkampf Druck machen – in Berlin, aber vor allem auch in den Bezirken und Regionen. Gerade vor Ort werden wir den Kandidatinnen und Kandidaten für den Bundestag beim Thema Rente auf den Zahn fühlen. Auftakt ist der Pendleraktionstag am 31. Mai. Bundesweit werden Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter an Bahnhöfen für den Kurswechsel in der Rentenpolitik werben.

Die AfD will bei den Wählerinnen und Wählern auch beim Thema Rente punkten. Wie glaubwürdig ist die Partei?

Die AfD geht zwar mit einigen sozialpolitischen Floskeln auf Wählerfang, aber sozial ist an der AfD nichts. Ginge es nach den Rechtspopulisten, hätten Menschen erst dann einen Rentenanspruch, wenn sie 45 Jahre Beiträge in die gesetzliche Rente eingezahlt haben. Diejenigen, die das nicht schaffen, bekommen keine Rente oder müssen bis 70 oder noch länger arbeiten. Für jeden, der zum Beispiel studiert oder eine schulische Ausbildung absolviert hat, sind die Pläne der AfD pures Gift. Das ist Rentendiebstahl.

Was rätst du jüngeren ArbeitnehmerInnen mit Blick auf ihre Altersvorsorge?

Mit 25 Jahren findet man viele Dinge spannender als die eigene Rente, war bei mir nicht anders. Allerdings weiß ich auch: Fast alle Menschen machen irgendwann die Erfahrung, wie gut die Solidarität unserer sozialen Sicherungssysteme ist. Mir ist wichtig, dass die jungen Menschen wissen: Ihr könnt der gesetzlichen Rente vertrauen. Dafür brauchen wir jetzt den Kurswechsel. Und: Die Rendite der gesetzlichen Rente ist viel besser als uns die Versicherungsindustrie seit Jahren weiß machen will. Und vor allem ist sie sicherer als jede Form der privaten Vorsorge. Denn von den Roulettetischen der Finanzmärkte geht ein großes Risiko für die private Altersvorsorge aus.



ANNELIE BUNTENBACH
ist Mitglied im
DGB-Bundesvorstand und
unter anderem zuständig
für Rentenpolitik

RENTE MUSS REICHEN

Der DGB will das gesetzliche Rentenniveau stabilisieren und hat Vorschläge gemacht, wie das funktioniert. Zwar steigen auch laut DGB-Konzept die Beiträge bis 2030, jedoch nicht stärker als in anderen Prognosen. Die Beiträge werden lediglich ein wenig früher und schneller angehoben. Der Effekt wäre dafür umso größer und positiver: So würde das gesetzliche Rentenniveau über den gesamten Zeitraum hinweg stabil bleiben – statt weiter und weiter zu sinken, wie es die aktuelle Rentenpolitik vorsieht.

Der DGB fordert zudem, dass alle versicherungsfremden Leistungen sowie Leistungen, die nicht von Rentenbeiträgen gedeckt sind, auch nicht aus Rentenbeiträgen finanziert werden. An erster Stelle steht hier die sogenannte Mütterrente. Übergänge vom Erwerbsleben in die Rente sollen besser abgesichert werden. Deutlich mehr Beschäftigte sollen in den Genuss einer guten, tarifvertraglich geregelten und vom Arbeitgeber mitfinanzierten Betriebsrente kommen.

Mit der Rentenkampagne „Rente muss für ein gutes Leben reichen“ macht der DGB beim Thema Druck auf die politischen Akteure. Mit witzigen und unterschiedlichen Motiven auf Postkarten oder Postern werben die Gewerkschaften in der Öffentlichkeit. Unter anderem gibt es Bierdeckel mit dem Slogan „Rente muss fürs Bierchen reichen“.

<http://rente-muss-reichen.de>

MOBILITÄT: FAIR ARBEITEN

Kein Lohn, kein Arbeitsvertrag, Bezahlung unter Mindestlohn? Mobile Beschäftigte können ihre Rechte jetzt auf www.fair-arbeiten.eu nachlesen. Seit Mitte Mai ist das neue Portal des DGB-Projekts „Faire Mobilität“ online. Es richtet sich an mobile ArbeitnehmerInnen, die sich – vor ihrer Ausreise oder wenn sie schon in Deutschland sind – über ihre Rechte auf dem deutschen Arbeitsmarkt informieren wollen. Ratsuchende finden die Informationen derzeit auf bulgarisch, kroatisch, ungarisch, rumänisch und polnisch.

INFODIENST INKLUSION

„Schwerbehindertenrecht und Inklusion“ heißt der neue Informationsdienst des Bund-Verlags, der ab August 2017 monatlich erscheint. Auf acht Seiten gibt es Praxistipps, aktuelle Rechtsprechung, Musterschreiben, Checklisten und Übersichten für betriebliche Interessenvertretungen. Die erste Kennenlern-Ausgabe ist jetzt kostenlos online abrufbar:

www.infodienst-sbv.de

Anzeige



DGB JUGEND: PLAN B FÜR DIE BUNDESTAGSWAHL

So wie es bisher läuft, funktioniert es nicht. Die DGB-Jugend fordert von der Politik deshalb einen „Plan B“ mit neuen Perspektiven für Auszubildende, Studierende und junge Beschäftigte. „Von PolitikerInnen erwarten wir, dass sie sich den Lebensrealitäten und Problemen von Auszubildenden und jungen Erwerbstätigen ernsthaft annehmen und ihre Forderungen umsetzen“, heißt es in dem Positionspapier der DGB-Jugend. „Plan B“ für die Ausbildung bedeutet: Es braucht eine gesetzlich garantierte Ausbildungsplatzgarantie, damit Jugendliche, die eine Ausbildung beginnen wollen, auch einen Platz erhalten. Denn Fakt ist: Immer weniger Betriebe bilden aus. So landen zu viele Jugendliche im sogenannten Übergangssystem – für viele eine Sackgasse. Um die Qualität der Ausbildung zu verbessern, fordert die DGB-Jugend die Berufsbildung fürs 21. Jahrhundert fit zu machen: dazu gehört ein verpflichtender Ausbildungsplan, damit die Jugendlichen wissen, worauf sie sich einlassen. Wenn klar ist, wie die Ausbildung ablaufen soll und welche Inhalte sie umfasst, ist allen geholfen.

Auszubildende und junge Beschäftigte sind zudem auch von Arbeitsverdichtung und entgrenzten Arbeitszeiten betroffen. Hier fordert die DGB-Jugend die Arbeitszeitgestaltung flexibler und selbstbestimmter in die Hände der jungen ArbeitnehmerInnen zu legen. Denn: Flexibilität ist keine Einbahnstraße, von der nur die Arbeitgeber profitieren. Und nicht zuletzt: Die Bildungschancen dürfen nicht länger vom Geldbeutel der Eltern abhängen. Die Gewerkschaftsjugend fordert eine starke Ausbildungsförderung (BAföG), um das Studium elternunabhängig zu finanzieren. Bildungswege sind vielfältig, deswegen müssen bei der Förderung unterschiedliche Lebensverläufe berücksichtigt werden: duales Studium, Studieren neben dem Beruf oder in der Elternzeit – ohne Altersgrenze. www.jugend.dgb.de/plan-b

Das DGB Bildungswerk e.V. (BUND) ist die bundesweite Weiterbildungsorganisation des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

Mit den internationalen Projekten unseres Nord-Süd-Netzes in Lateinamerika, Asien, Südafrika und der Türkei fördern wir die Verbesserung von Arbeitsbeziehungen, die Qualifizierung von Arbeitnehmer/innen und die Durchsetzung von internationalen Sozialstandards. Unsere Partnerorganisationen sind Gewerkschaften und gewerkschaftsnahe Organisationen. Das DGB Bildungswerk hat in den vergangenen drei Jahren sein Regionalbüro für Lateinamerika in São Paulo, Brasilien aufgebaut.

Hierfür suchen wir ab 01.03.2018 als Nachfolgeregelung vorerst bis 31.12.2020 befristet eine/n

Leiter/in des Regionalbüros Lateinamerika mit Sitz in São Paulo, Brasilien

FOLGENDE AUFGABEN ERWARTEN SIE: Leitung des Regionalbüros in administrativer, finanzieller und inhaltlicher Hinsicht einschließlich der Personalverantwortung für vier lokale MitarbeiterInnen, Umsetzung und Steuerung des Lateinamerikaprojekts 2018-2020 einschließlich der Dokumentation und Erfolgskontrolle unter Berücksichtigung der Richtlinien des Zuwendungsgebers, finanzielle und inhaltliche Planung des Nachfolgeprojekts 2021-2023 in enger Zusammenarbeit mit dem DGB Bildungswerk und den Partnerorganisationen, Beobachtung der und Berichterstattung über die sozialen und politischen Entwicklungen in den Partnerländern, Ausbau und Pflege von Kontakten mit relevanten gewerkschafts- und entwicklungspolitischen Akteuren, staatlichen Stellen, Zuwendungsgebern sowie Partnerorganisationen vor Ort, Planung und Begleitung von Experteneinsätzen oder Delegationen von deutschen und internationalen Partnern.

IHR PROFIL: Abgeschlossenes Hochschulstudium in einer relevanten Fachrichtung oder eine vergleichbare Berufserfahrung, einschlägige Erfahrung in der Gewerkschaftsarbeit, vorzugsweise in der internationalen Gewerkschaftskooperation, fundierte Kenntnisse und Erfahrungen in der Beantragung, Durchführung und Abrechnung drittmittelgeförderter Projekte, sehr gute Kenntnisse in Spanisch oder Portugiesisch sowie die Bereitschaft, das brasilianische Portugiesisch oder Spanisch zusätzlich zu erlernen; sehr gute Englischkenntnisse von Vorteil, selbständiges, eigenverantwortliches Arbeiten mit ausgeprägter Teamfähigkeit, ein sehr hohes Maß an interkulturelle Kompetenz, Führungserfahrung ist von Vorteil, hohe Mobilität und Reisebereitschaft, Tropentauglichkeit, Erfahrung in der Entwicklungszusammenarbeit und Arbeitsaufenthalte in Schwellen- und Entwicklungsländern sind von Vorteil.

Wir freuen uns sehr auf Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen bis zum 30.06.2017 an Personalgewinnung@dgb-bildungswerk.de



**DGB
BILDUNGSWERK**

BUND

Globalisierung: Umsteuern jetzt!

Die Globalisierung in ihrer jetzigen Form produziert Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten – die Lasten und Unsicherheiten tragen die ArbeitnehmerInnen, während große Unternehmen die Vorteile für sich nutzen. Die Gewerkschaften machen im Vorfeld des G20-Gipfels auf internationaler und europäischer Ebene Lösungsvorschläge für eine fairere Wirtschaftspolitik.



Am 17. Mai trafen sich hochrangige VertreterInnen der internationalen Gewerkschaftsbewegung beim L20-Gipfel mit Bundeskanzlerin Angela Merkel in Berlin. Mit dabei u.a.: Die Generalsekretärin des IGB Sharan Burrow (5.v.l.), der Präsident des US-Gewerkschaftsbundes AFL-CIO Richard Trumka (6.v.l.), Bundeskanzlerin Merkel (7.v.l.) und Gastgeber Reiner Hoffmann, DGB-Vorsitzender (8.v.l.).

Die Situation

Unsichere Arbeitsverträge, Lohndumping und Werkschließungen – das ist, was viele Beschäftigte mit der Globalisierung verbinden. Bisher haben die PolitikerInnen auf internationaler und europäischer Ebene es nicht geschafft, die immer stärker werdende internationale Vernetzung zum Nutzen der ArbeitnehmerInnen zu gestalten. Unterdessen stehen sich multilaterale Konzerne aus ihrer Verantwortung als Arbeitgeber. Die Gewerkschaften weisen schon seit Jahren darauf hin, dass der globale Wohlstand ungleich und ungerecht verteilt ist. Die Folgen der Untätigkeit auf politischer Ebene sind: Brexit, Trump, Front national und AfD sowie rechtsnationale Regierungen in osteuropäischen Ländern. Sie alle versprechen, die Wirtschaft abzuschotten und sich aufs Nationale zu besinnen. Jetzt haben auch PolitikerInnen in Deutschland, Europa und der Welt verstanden, dass die von der Globalisierung produzierten Unsicherheiten für ArbeitnehmerInnen die Demokratie gefährden.

Das will die EU

„Regelbasiert und nachhaltig“ will die EU-Kommission die Globalisierung in Zukunft gestalten. Das steht in ihrem Anfang Mai veröffentlichten Reflexionspapier „Die Globalisierung meistern“. Das Papier ist eines von fünf Diskussionspapieren, die die Kommission im Rahmen des Weißbuchs „Zukunft der EU“ vorstellen will. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) begrüßt zwar, dass die Kommission sich im Reflexionspapier Globalisierung für mehr soziale Sicherheit, bessere Aus- und Weiterbil-

dung, faire öffentliche Auftragsvergabe und transparente Freihandelsverträge sowie die Durchsetzung von ILO-Arbeitsstandards ausspricht. Dennoch greift der Ansatz aus Sicht des EGB zu kurz, denn es werde nicht klar, wie diese Regeln geschaffen werden sollen. Auch die Handelspolitik spielt dabei eine Rolle, betont der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann. Die Fortschritte und Verbesserungen, die in den Diskussionen um CETA erlangt wurden, müssten in neue Handelsverträge eingearbeitet werden. „Dahinter darf die EU nicht zurückfallen“, so Hoffmann.

Das wollen die Gewerkschaften

Die L20 – die Gewerkschaftsverbände der 20 wichtigsten Industriestaaten – wollen die deutsche G20-Präsidentschaft für einen Richtungswechsel nutzen. Der DGB koordiniert als Gewerkschaftsbund des Gastgeberlandes die Aktivitäten der L20. Die Globalisierung und die internationalen Handelsbeziehungen sollen endlich neu und fair gestaltet werden.

Beim L20-Gipfel Mitte Mai in Berlin diskutierten die ArbeitnehmervertreterInnen mit Bundeskanzlerin Angela Merkel, wie Unternehmen wieder stärker in die Verantwortung für menschenwürdige Arbeit genommen werden könnten. Im gemeinsamen L20-Statement riefen sie die Präsidenten und Regierungschefs der G20 auf, grenzüberschreitende Aktivitäten von Unternehmen besser zu regulieren und die soziale Sorgfaltspflicht verbindlich zu machen. Multilaterale Konzerne müssten Verantwortung für die ArbeitnehmerInnen am Beginn ihrer Liefer- und Wertschöpfungsketten übernehmen.

www.dgb.de/l20

WER IST WER?

G20 Die Gruppe der 20 wichtigsten Industrie- und Schwellenländer besteht aus 19 Ländern – darunter Deutschland, die USA, Russland, China, Brasilien, Südafrika – und der Europäischen Union.

L20 Die Gewerkschaftsgruppierung Labour 20 vertritt die Interessen der ArbeitnehmerInnen im Rahmen der G20. Sie setzt sich zusammen aus Gewerkschaften sowie den internationalen Branchengewerkschaftsverbänden (GUF) und wird vom Internationalen Gewerkschaftsbund (IGB) und dem Gewerkschaftlichen Beratungsausschuss (TUAC) bei der OECD koordiniert.

OFFENER BRIEF: ARBEITNEHMERRECHTE BEI T-MOBILE

T-Mobile US – eine Tochter der Deutschen Telekom – geht seit Jahren gesetzeswidrig gegen Gewerkschaftsmitglieder vor und verhindert, dass Beschäftigte sich gewerkschaftlich organisieren. Damit verletzt sie US-amerikanische und internationale Arbeitsstandards. Im Rahmen des L20-Treffens haben der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann und der Präsident des US-Gewerkschaftsbundes AFL-CIO Richard Trumka erneut darauf hingewiesen. In einem offenen Brief an Bundeskanzlerin Angela Merkel bitten sie die deutsche Bundeskanzlerin, ihren Einfluss bei der Deutschen Telekom geltend zu machen. Das deutsche Unternehmen müsse dafür sorgen, dass Menschen- und Arbeitnehmerrechte auch in seinen internationalen Gesellschaften gewahrt werden. Die Rechtsverletzungen müssten aufhören.

www.dgb.de/-/B1U



RECHERCHE PACKAGE

Nützliche Links und mehr Hintergrundinformationen zum Thema L20 und Globalisierung gibt es hier: www.dgb.de/-/BCO



EXTRAS FÜR MITGLIEDER: DA IST MEHR DRIN



Mehr Geld oder mehr Urlaub? Viele Gewerkschaften haben in den letzten Jahren bei Tarifverhandlungen Extra-Leistungen für ihre Mitglieder vereinbart – von Einmalzahlungen über Beihilfen zur Weiterbildung bis zu Extra-Urlaubstagen. So hat die NGG Anfang Mai für ihre Mitglieder bei Coca-Cola 100 Euro im Monat mehr ausgehandelt. Die EVG hat für ihre Mitglieder eine innovative Wahloption verhandelt: zwischen einer Gehaltserhöhung von 2,6 Prozent, sechs zusätzlichen Tagen Urlaub oder einer Stunde Arbeitszeitverkürzung. Ver.di schließt im Jahr etwa 60 Tarifverträge mit Vorteilsregelungen ab, viele davon umfassen Einmalzahlungen, es gibt aber auch Erholungsbeihilfen oder mobilitätsbezogene Vorteilsregelungen.

Sonderregelungen für ganze Branchen sind selten, aber möglich: Mit dem Tarifvertrag für die Miederindustrie haben Mitglieder der IG Metall den Anspruch auf zusätzliche Leistungen beispielsweise zur Altersvorsorge sowie Krankenhaus- und Kurgeld. Zudem werden Seminare zur Gesundheitsvorsorge und Bildungsveranstaltungen angeboten.

Das Bundesarbeitsgericht hat Vorteilsregelungen für Gewerkschaftsmitglieder für rechters erklärt. Klar ist: die Sonderleistungen dürfen nicht so gestaltet sein, dass sich Beschäftigte quasi gezwungen sehen, der Gewerkschaft beizutreten. „Anreize“ dürfen aber gesetzt werden. Von den Extras profitieren Gewerkschaftsmitglieder, die sich solidarisch zusammengeschlossen haben, um die Interessen aller ArbeitnehmerInnen durchzusetzen, und die dafür monatlich ihren Beitrag zahlen. „Solange die Vorteilsregelungen die Gewerkschaftsbeiträge nicht deutlich überschreiten, gibt es kein Problem“, erklärt Norbert Reuter, Leiter der Tarifpolitischen Grundsatzaabteilung bei ver.di. www.dgb.de/-BSN



Ticker

Zertifikat für Gleichbehandlung



Die IG BAU fördert die Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben. Dafür hat die Gewerkschaft nun das Zertifikat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) erhalten. Dies zeige, „dass wir für alle Geschlechter ein fairer und guter Arbeitgeber sind“, so der stellvertretende IG BAU-Vorsitzende Harald Schaum.

Tarifvertrag bringt Arbeitszeitvielfalt



Für die 30 500 Beschäftigten der ostdeutschen Chemie-Industrie reduziert sich die Arbeitszeit bis 2023 um 90 Minuten – bei vollem Entgeltausgleich. Die IG BCE hat den innovativen Tarifvertrag zur Arbeitszeitsouveränität durchgesetzt. Zudem sieht das „Potsdamer Modell“ einen festgelegten Vollzeitkorridor vor, in dem individuelle Wahlarbeitszeiten bestimmt werden können.

GEW stellt sich der Geschichte



Unabhängige HistorikerInnen werden eine Studie zum Thema „GEW und NS-Vergangenheit“ erstellen. Im Fokus steht der Umgang der Gewerkschaft, die 1948 gegründet wurde, mit Mitgliedern, die bereits in der NS-Zeit unterrichtet haben und die teilweise Mitglieder des „Nationalsozialistischen Lehrerbundes“ waren.

Sonntagsschutz gestärkt



ver.di hat vor Gericht einen Erfolg für den Sonntagsschutz erzielt. Das Bundesverwaltungsgericht stellte fest, dass Sonntagsöffnungen nur dann zulässig sind, wenn dafür ein gewichtiger Sachgrund besteht. Ökonomische Interessen der Händler oder der Wunsch der Kunden, einkaufen zu gehen, reichen demnach nicht aus. ver.di geht immer wieder gegen „Scheinanlässe“ für sonntägliche Ladenöffnungen vor, um die Beschäftigten zu schützen.

SOZIALER FRIEDEN UND INNERE SICHERHEIT

Gesellschaftlicher Zusammenhalt und innere Sicherheit gehören zusammen – das haben GdP und DGB gemeinsam deutlich gemacht. Die Grundlagen des freiheitlichen und sozialen Rechtsstaates müssten durch entsprechende Investitionen ausgebaut und gesichert werden. Hier dürfe nicht länger gespart werden. Deutschland brauche 20 000 zusätzliche PolizeibeamtInnen, so GdP und DGB. Wenn die Bevölkerung die Erfahrung mache, dass Einbrüche, Diebstähle und Sachbeschädigungen nicht geahndet würden, „ist der Rechtsstaat in Gefahr“, warnte der GdP-Vorsitzende Oliver Malchow. Innere Sicherheit bedeutet für die Gewerkschaften aber nicht nur mehr Personal bei den Sicherheitsbehörden. In einem Beschluss des DGB-Bundesvorstands zu dem Thema, heißt es: Innere Sicherheit werde auch durch soziale Gerechtigkeit gewährleistet. Die Gewerkschaften fordern deshalb, die demokratische Bildung zu stärken und die Wirtschaftskriminalität zu bekämpfen. www.dgb.de/-BCe

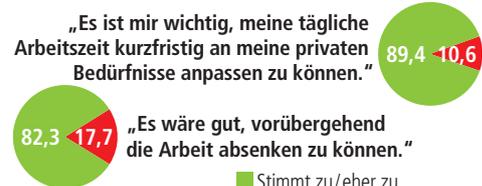
ARBEITSZEITEN, DIE ZUM LEBEN PASSEN

Planbare und selbstbestimmte Arbeitszeiten wünscht sich eine Mehrheit der ArbeitnehmerInnen – das zeigen die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung, die die IG Metall Mitte Mai vorstellte. Über 680 000 Beschäftigte aus rund 7 000 Betrieben beteiligten sich an der Befragung. Die große Mehrheit wünscht sich die 35-Stunden-Woche oder kürzere Arbeitszeiten. „Wir müssen das Mantra der Arbeitgeber: Vollzeit plus Überstunden plus Flexibilität plus Leistungsdruck durchbrechen“, sagte der Erste Vorsitzende der IG Metall Jörg Hofmann bei der Vorstellung der Studie. Über 80 Prozent der Befragten gaben an, dass es gut wäre, die Arbeitszeiten entlang des Lebenslaufs umzuverteilen. Die IG Metall sieht die Politik in der Pflicht, gesetzliche Regelungen seien nötig.

www.igmetall.de/arbeitszeit

Vereinbarkeit gestalten

Anteil der Befragten, die folgenden Aussagen (eher) zustimmen oder (eher) nicht zustimmen (in Prozent).



Quelle: IG Metall Beschäftigtenbefragung 2017

Der Großteil der Beschäftigten möchte die Arbeitszeit selbstbestimmter gestalten

Schutz für digitale Tagelöhner

Fast 600 Millionen Euro gehen den deutschen Krankenkassen jährlich durch die Lappen, weil ClickworkerInnen nicht richtig von den Behörden erfasst sind, kritisiert Steven Hill. Der US-Journalist schlägt vor, ein bewährtes Modell zu erweitern, um öffentliche Kassen und digitale Tagelöhner besser zu schützen.

Viele der Arbeitsplätze, die in den Nachwehen der Weltwirtschaftskrise von 2008 in Deutschland verloren gingen, waren „gute Jobs“: unbefristete, Vollzeit, mit anständiger Bezahlung. In letzter Zeit hat die deutsche Wirtschaft wieder angezogen, sodass einige der verschwundenen Arbeitsplätze mit mittlerem Einkommen wiederhergestellt werden konnten. Viele der neuen Stellen sind jedoch weniger dauerhaft.

Eine neue Studie des McKinsey Global ergab, dass der Anteil der „unabhängig Beschäftigten“ in Deutschland tatsächlich 90 Prozent über den Schätzungen auf Basis der klassischen Haushaltsbefragungen lag. Laut McKinsey verdienen fast ein Drittel der Deutschen im arbeitsfähigen Alter ihr Einkommen „unabhängig“ von traditionellen Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnissen – als Selbstständige, FreiberuflerIn, ZeitarbeiterIn, ClickworkerIn und VertragsnehmerIn –, entweder hauptberuflich oder als Zusatzeinkommen. Dies zeigt, dass die Methodik der behördlichen Schätzungen die Zahl dieser Berufstätigen um fast die Hälfte zu niedrig ansetzt. Verschiedene seriöse Analysen gehen alleine von rund einer Million ClickworkerInnen aus, die ihre Dienste auf Online-Plattformen anbieten.

Die Hans-Böckler-Stiftung führte eine Studie zu ClickworkerInnen und ihrem Einkommensniveau durch: Ausgehend von den konservativsten Lohnschätzungen daraus werden Einkommen in Höhe von vier Milliarden Euro möglicherweise nicht versteuert und den Krankenkassen entgehen fast 600 Millionen Euro, da die Beschäftigten nicht bei den Behörden gemeldet sind.

Welche Position sollten also die Gewerkschaften einnehmen, da das deutsche System offenbar darin versagt, die verschiedenen Arten der Arbeit korrekt zu erfassen? Erstens sollten die Gewerkschaften die Behörden dazu bringen, die Daten besser zu erfassen. Hier sollten

Gewerkschaften sollten Behörden dazu bringen, Daten besser zu erfassen.

auch ClickworkerInnen einbezogen und Versuche gestartet werden, die Steuergesetze sowohl bei den ClickworkerInnen als auch bei den ausländischen Unternehmen, die sie beschäftigen, durchzusetzen.

Zweitens sollten die Gewerkschaften einen Plan auf den Weg bringen, um die Qualität von Teilzeitzöben zu verbessern. ArbeitnehmerInnen, die Flexibilität bevorzugen, sollten dafür nicht ihre soziale Absicherung aufgeben müssen. Mit einem ortsungebundenen und einheitlichen Sozialversicherungsnetz für alle deutschen Beschäftigten wäre beides möglich. Das könnte folgendermaßen aussehen:

Wenn ein Unternehmen eine Arbeitskraft in Deutschland beschäftigt, zahlt es zusätzlich zum Lohn einige Euro pro Stunde als „Absicherungsgebühr“. Dieses Geld wird dann in einem Individual Security Account (ISA) angelegt, der zur sozialen Absicherung des Beschäftigten dient. Die Höhe der „Gebühr“ für den ISA wird durch die Arbeitsstunden des Beschäftigten im Unternehmen berechnet (oder über einen Prozentsatz des Bruttolohns, falls kein Stundenlohn besteht). Beschäftigte mit mehreren Arbeitgebern erhalten so Beiträge von jedem Unternehmen zu ihrem ISA. Gleich-

ArbeitnehmerInnen, die Flexibilität bevorzugen, sollten dafür nicht ihre soziale Absicherung aufgeben müssen.

zeitig zahlen sie entsprechende Beiträge von ihrem Lohn ein, berechnet nach Einkommenshöhe, um auch selbst zu ihrer sozialen Absicherung beizutragen. Ausländische Unternehmen, die digitale Arbeit vergeben, müssen sich ebenfalls beteiligen.

Deutschland hat bereits Erfahrung mit solch einem System: Eine ortsungebundene Sozialversicherung wäre in etwa eine Künstlersozialkasse (KSK) für alle. Deutschland könnte auf diesem Modell aufbauen, um ein einheitliches System zu schaffen, das auch andere Berufe einschließt. Alternativ könnte Deutschland das bestehende System für Hausgewerbetreibende, also in eigener Arbeitsstätte selbstständig arbeitende Personen, erweitern, bei dem 50 Prozent der Sozialversicherungsbeiträge der Beschäftigten von ihren Arbeitgebern bezahlt werden.

Die Kosten dafür müssten nicht hoch sein, vielleicht zwei bis drei Euro zusätzlich zum Stundenlohn. Die Kosten dieser ortsungebundenen sozialen Absicherung würden also nicht aus den Steuereinnahmen der Regierung kommen, sondern von den Unternehmen, die diese Zusatzkosten auf ihre Kunden umlegen können, sowie von den Sozialversicherten selbst. Da alle Unternehmen teilnehmen würden, hätte keines einen Wettbewerbsnachteil durch die zusätzlichen Kosten.

Das System für Hausgewerbetreibende und die KSK belegen, dass Deutschland den Wert solcher Systeme für bestimmte Arten von Beschäftigung bereits erkannt hat. Warum also sollten nicht alle Beschäftigten davon profitieren? Durch eine ortsungebundene, einheitliche soziale Absicherung entfällt der Anreiz für Unternehmen, schutzlose Arbeitskräfte anstelle von fest angestellten Vollzeitkräften zu beschäftigen. Und so könnte eine stabilere Basis für die ArbeitnehmerInnen der Zukunft geschaffen werden.



STEVEN HILL,

58, ist Journalist und Autor. Er befasst sich unter anderem mit dem digitalen Wandel in der Arbeitswelt. Hill schreibt für die New York Times, das Wall Street Journal, den Guardian, die Süddeutsche Zeitung und weitere renommierte Medien. Eine Langversion seines Textes gibt es unter www.gegenblende.de

DIE START-UP-ILLUSION

Die Arbeitswelt der Zukunft ist nicht mehr fern. Genau genommen ist sie heute schon an manchen Orten zu beobachten, glaubt der Wirtschaftspublizist Steven Hill. In seinem neuen Buch „Die



Start-up-Illusion“ erklärt er nicht nur, wie das Zusammenspiel von Smartphones, kabellosem High-Speed-Internet und Big Data („The Cloud“) einen Großteil der Wirtschaftsprozesse revolutioniert, sondern zudem, wie dies die soziale Situation der ArbeitnehmerInnen in diesen Bereichen fundamental verändert. Und das oft nicht zum Guten. Diese Situation erfordere neue Herangehensweisen seitens der Politik, aber auch seitens der Gewerkschaften. Die sind sich zwar der Herausforderung bewusst, konstatiert Hill, doch um der zunehmenden Zahl der Click- und Crowdworker gerecht zu werden, müssten sie sich von manch althergebrachten Kategorien – etwa festangestellt oder freiberuflich – teilweise verabschieden. Ansätze dazu gäbe es. Zum Glück. Denn nur so lasse sich eine „neue Version von Deutschlands sozialem Kapitalismus“ schaffen, die dem digitalen Zeitalter gewachsen sei. Hills Buch liefert dafür bemerkenswerte Analysen und originelle Vorschläge.

Steven Hill: Die Start-up-Illusion. Wie die Internet-Ökonomie unseren Sozialstaat ruiniert. Knaur Verlag 2017, 272 Seiten, 14,99 Euro



„Wir sollten auf Demografie-Kongressen nicht so viel über Kinder reden, die nicht geboren werden, sondern uns gerade um die kümmern, die wir haben.“



Der CDU-Politiker Karl-Josef Laumann forderte im *Tagesspiegel* am 19. Mai mehr Chancengerechtigkeit für Kinder aus armen Familien.



Das steht an ...

16. Juni

Unter dem Motto „Mehr Respekt! Wie mit Gewalt gegen Beschäftigte umgehen?“ lädt der DGB zu einer **Tagung** nach Berlin ein. ExpertInnen aus Wissenschaft, Gewerkschaften und Politik debattieren, wie Beschäftigte im öffentlichen Dienst besser vor Gewalt geschützt werden können. www.dgb.de/-/B6t

11. Juni

In Emden wird der **DGB-Filmpreis** vergeben. Damit zeichnet der DGB-Niedersachsen zum 20. Mal gesellschaftlich engagierte Filme aus. Die Preisübergabe findet im Rahmen des Internationalen Filmfestes Emden-Norderney statt. <http://niedersachsen.dgb.de/-/BBn>

20. und 21. Juni

Rund 1500 TeilnehmerInnen erwarten die Veranstalter zum **Zukunftskongress „Staat und Verwaltung“** in Berlin. Unter anderem geht es um die Digitalisierung im öffentlichen Dienst. Der DGB ist Mitglied im Beirat des Kongresses. www.zukunftskongress.info

27. und 28. Juni

Zweiter **Armutskongress** in Berlin. Das Motto: „Umsteuern: Armut stoppen, Zukunft schaffen“. Veranstalter ist neben dem DGB der Paritätische Gesamtverband und die Nationale Armutskonferenz. www.armutskongress.de



Personalia

MARLIS TEPE,

63, ist von den Delegierten des 28. GEW-Gewerkschaftstages als GEW-Vorsitzende bestätigt worden. Sie erhielt 71,3 Prozent der Stimmen.

Stellvertretender Vorsitzender ist **Andreas Keller**, 51, mit 89,1 Prozent. Wiedergewählt in den Vorstand wurden **Petra Grundmann**, 59, (69,3 Prozent), **Frauke Gützkow**, 55, (81,9 Prozent), **Ansgar Klinger**, 52, (89 Prozent), **Andreas Keller**, (90,2 Prozent) und **Ilka Hoffmann**, 53. Sie setzte sich im zweiten Wahlgang

gegen einen Gegenkandidaten durch. Neu im Vorstand ist **Daniel Merbitz**, 41, (79,8 Prozent). Er folgt **Andreas Gehrke**, 61, der nicht wieder kandidierte. Merbitz ist zuständig für Tarif- und Beamtenpolitik. Und: **Björn Köhler**, 36, folgt mit 65,3 Prozent der Stimmen auf **Norbert Hocke**, 64, der in den Ruhestand gegangen ist. Köhler setzte sich gegen einen Gegenkandidaten durch und übernimmt künftig die Themenfelder Jugendhilfe und Sozialarbeit.



Tipp



IN WELCHER GEWERKSCHAFT WÄREN DEINE TV-HELDEN MITGLIED?

Ein Film mit Kultcharakter: „Ghostbusters – die Geisterjäger“. Wer kennt sie nicht, die vier Männer um US-Star Bill Murray (als Dr. Peter Venkman), die Mitte der 1980er Jahre unter anderem einen Geist in Form eines riesigen Marshmallows unschädlich gemacht haben? Doch in welcher Gewerkschaft wären die Herren Mitglied gewesen? Als Reinigungskräfte bei der IG BAU oder als besondere Dienstleister bei ver.di? In einem Online-Ratespiel der DGB-Internetredaktion können die NutzerInnen wählen und mitmachen. Außerdem gilt es auch bei weiteren berühmten Film- und TV-Helden (Pumuckl, Dana Scully aus der Mystery-Serie Akte X oder Jim Knopf) der 1980er und 1990er Jahre zu raten, welche Gewerkschaft für sie zuständig wäre. **Unser Tipp: Reinklicken und mitmachen.**

www.dgb.de/tv-stars



GESUNDHEITS-APPS IN DER KRITIK

„Gesundheits-Apps sind für viele Ansporn, sich mehr zu bewegen, unterstützen bei der regelmäßigen Einnahme von Medikamenten sowie der Therapietreue“, jubelt der Digital-Branchenverband Bitkom. DatenschützerInnen sehen das ganz anders. Für sie sind Fitness- und Gesundheits-Apps Datenkraken erster Klasse, mit „erheblichen datenschutzrechtlichen Risiken“. Der Mehrheit der Smartphone-NutzerInnen scheint das allerdings egal zu sein. Rund 45 Prozent verwenden laut Bitkom eine Gesundheits-App. Ebenso viele können sich vorstellen, dies künftig zu tun. Lediglich jeder Zehnte ist der Meinung, diese Apps künftig eher nicht oder auf gar keinen Fall nutzen zu wollen. Hilfreich ist hingegen der DGB-Newsletter SmartUnion. Dort gibt es digitale Tipps und Trends für GewerkschafterInnen. Jetzt abonnieren:

www.dgb.de/einblick/smartunion-newsletter



EINE WELT AUS DATEN

Mit seinem Daten-Blog Our World in Data (OWID) zeigt der Oxford-Ökonom Max Roser, wie sich die Menschheit in den vergangenen 1000 Jahren entwickelt hat. Wie steht es um den globalen Wohlstand? Wie korrupt ist die Welt? Und: Wie hat sich in den vergangenen 100 Jahren die Körpergröße der Menschen in verschiedenen Ländern verändert? In dutzenden Themendossiers widmet sich Roser per Datenanalyse der globalen Gesellschaft, Ökonomie und Umwelt. Bewusst greifen er und sein Team auch die positiven Aspekte der menschlichen Entwicklung auf. Der Datenanalyst lockt mittlerweile jeden Monat rund eine Million Besucher auf seine Webseite. <https://ourworldindata.org>

So viel Sand und keine Schippchen.

Mit diesen Worten kommentierte die Journalistin Teresa Sickert auf der **re:publica** am 9. Mai die enormen Daten-Ressourcen, die JournalistInnen für ihre Arbeit nutzen könnten.

OSCARS FÜR DATENKRAKEN

Der Verein Digitalcourage hat die größten Datenkraken des Jahres mit dem BigBrotherAward 2017 ausgezeichnet. Zu den Preisträgern gehören unter anderem zwei Münchner Universitäten, ein Moscheen-Verband und zwei Unternehmen, die mit ihrer Software und Technik eklatant gegen Datenschutzregeln verstoßen.



In der Kategorie Arbeitswelt hat die Firma **PLT GmbH** den diesjährigen Preis als Datenkrake erhalten. Das Unternehmen stellt einen Tracker her, mit dem etwa ZeitungszustellerInnen und BriefträgerInnen metergenau überwacht werden können. Die Jury begründet: „Der Einsatz von Personal-Trackern zur Totalkontrolle von Beschäftigten – sei es das Gerät von PLT oder auch von einer anderen Firma – ist menschenunwürdig, rechtswidrig und sinnlos.“ Diese Geräte seien genau wie durch Videokameras „totalüberwachte“ Arbeitsplätze Ausdruck des überbordenden Kontrollwahns und des übertriebenen Misstrauens von Arbeitgebern, die meinen, jeden Meter und jede Minute der Arbeit ihrer Beschäftigten überwachen und erfassen zu müssen.

In der Kategorie Verbraucherschutz ist die **Prudsys AG** für ihre Software zur Preisdiskriminierung ausgezeichnet worden. Die Anwendung legt für jeden Kunden einen separaten Preis fest, je nachdem, was sie über den jeweiligen Kunden herausfinden kann. Daher kann es sein, dass zwei Menschen unterschiedliche Preise für die gleiche Ware bezahlen müssen.

Ursula von der Leyen und die Bundeswehr erhalten für die massive digitale Aufrüstung der Bundeswehr den Big-BrotherAward. Der **Digital-Branchenverband Bitkom** wird für seine US-freundliche Lobbyarbeit gegen den Datenschutz geehrt. Und: **Zwei Münchner Universitäten** haben die Auszeichnung empfangen, weil sie für Online-Seminare die Kommerzplattform Coursera nutzen.

Bereits vorab hatte die Preisvergabe an die **Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion (DITIB)** für Wirbel gesorgt. Der Verband hatte angekündigt, juristisch gegen den Preis vorzugehen. Digitalcourage zeichnet diesen aus, weil dort tätige Imame Mitglieder und Besucher für türkische Behörden ausspioniert hatten.

FRISTLOSE KÜNDIGUNG: XING-PROFIL IM FOKUS

Die falsche Angabe des beruflichen Status als „Freiberufler“ im sozialen Netzwerk Xing kann ohne Hinzutreten weiterer Umstände keine fristlose Kündigung wegen einer unerlaubten Konkurrenzfähigkeit rechtfertigen.

Der Fall: Der Arbeitnehmer war in einer Steuerberaterkanzlei beschäftigt. Der Arbeitgeber und er vereinbarten in einem Aufhebungsvertrag die Beendigung ihres Arbeitsverhältnisses mit mehrmonatiger Auslauffrist. Kurz vor Ende des Arbeitsverhältnisses stellte der Arbeitgeber fest, dass der Arbeitnehmer in seinem privaten XING-Profil bereits angegeben hatte, als „Freiberufler“ tätig zu sein. Der Arbeitgeber sprach die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus, weil er hierin eine unzulässige Konkurrenzfähigkeit sah. Aufgrund der überwiegend beruflichen Nutzung des sozialen Netzwerks XING sei davon auszugehen, dass der Arbeitnehmer hiermit aktiv eine freiberufliche Tätigkeit in Konkurrenz zum Arbeitgeber beworben und Mandanten habe abwerben wollen. Die gegen die Kündigung gerichtete Klage hatte Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Die außerordentliche Kündigung ist unwirksam. Einem Arbeitnehmer ist zwar grundsätzlich während des gesamten rechtlichen Bestandes des Arbeitsverhältnisses eine Konkurrenzfähigkeit untersagt. Zulässig sind jedoch Handlungen, mit denen eine spätere Konkurrenzfähigkeit nach Ende des Arbeitsverhältnisses lediglich vorbereitet wird. Die Grenze der noch zulässigen Vorbereitungshandlung wird erst bei einer aktiv nach außen tretenden Werbung für eine Konkurrenzfähigkeit überschritten. Dies kann bei der fehlerhaften Angabe, der aktuelle berufliche Status sei „Freiberufler“, ohne Hinzutreten weiterer Umstände nicht angenommen werden.

Landesarbeitsgericht Köln,
Urteil vom 7. Februar 2017 – 12 Sa 745/16

EINGLIEDERUNGSVEREINBARUNG: BERUHT AUF GEGENSEITIGKEIT

Die Eingliederungsvereinbarung ist eine Abmachung zwischen dem Bezieher von Hartz-IV-Leistungen und dem Jobcenter. Hier legen beide Seiten fest, was getan werden soll, um die Arbeitslosigkeit zu beenden. Verpflichtet sich der Leistungsbezieher, monatlich eine bestimmte Anzahl von Bewerbungen zu tätigen, so ist diese Verpflichtung unwirksam, wenn das Jobcenter nicht im Gegenzug die Übernahme der Bewerbungskosten oder Fahrtkosten zu Vorstellungsgesprächen zugesagt hat.

Bundessozialgericht,
Urteil vom 4. April 2017 – B 11 AL 5/16 R

MOBBING: ENTSCHÄDIGUNG IST STEUERFREI

Eine Entschädigung, die der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer wegen Diskriminierung, Mobbing oder sexueller Belästigung zahlt, ist steuerfrei. Die Leistung zählt auch dann nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, wenn der Arbeitgeber die Benachteiligung nicht anerkannt hat, sondern nur aufgrund eines Vergleichs zu zahlen hat.

Finanzgericht Rheinland-Pfalz,
Urteil vom 21. März 2017 – 5 K 1594/14

HARTZ IV: HUNDESTEUER IST NICHT ABSETZBAR

Bei der Berechnung der Hartz-IV-Leistungen können Versicherungsbeiträge vom Einkommen abgesetzt werden. Das ist der Fall zum Beispiel mit der Gebäudebrandversicherung oder mit der Kfz-Haftpflichtversicherung. Beiträge, die für eine gesetzlich vorgeschriebene Haftpflichtversicherung eines Hundes gezahlt werden, können aber vom Halter nicht vom Einkommen abgesetzt werden. Denn die Tierhaltung hat keinen Bezug zur Existenzsicherung oder zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit.

Bundessozialgericht,
Urteil vom 8. Februar 2017 – B 14 AS 10/16 R

ZEITSOLDATEN: AUSBILDUNG IST NICHT KOSTENLOS

Soldaten auf Zeit, die auf Kosten des Bundes ein Hochschulstudium absolvieren, die Bundeswehr jedoch vor Ablauf ihrer Verpflichtungszeit verlassen, sind grundsätzlich verpflichtet, dem Bund die Ausbildungskosten zu erstatten.

Bundesverwaltungsgericht,
Urteil vom 12. April 2017 – 2 C 16.16

ÖFFENTLICHER DIENST: POLITESSE BRAUCHT FACHKENNTNISSE

Die Tätigkeit einer Verkehrskontrolleurin (Politesse) erfordert „gründliche Fachkenntnisse“ im Sinne des einschlägigen Tarifvertrages für den Öffentlichen Dienst (Kommunen). Der Begriff der „gründlichen Fachkenntnisse“ beschränkt sich dabei nicht allein auf Rechtskenntnisse, sondern erfasst auch weitergehende Kenntnisse. Demnach hat die Verkehrskontrolleurin Anspruch auf eine Vergütung nach Entgeltgruppe 5 dieses Tarifvertrages.

Arbeitsgericht Solingen,
Urteil vom 2. Februar 2017 – 2 Ca 1745/15