

DGB-Vorsitzender Reiner Hoffmann fordert: Aufbruch für Europa

„Gemeinsam. Europa wieder stark machen.“ Die Bundesregierung schreibt sich große Worte auf ihr Programm für die EU-Ratspräsidentschaft ab Juli. Doch wie wird Europa wieder stark? DGB-Chef Reiner Hoffmann fordert einen echten Aufbruch.

Angeschlagen und teils sogar schwer getroffen zeigen sich einige Regionen in Europa. Wegen der noch andauernden Corona-Krise musste das Programm für die deutsche EU-Ratspräsidentschaft teilweise neu gefasst werden. Maßnahmen zur Bewältigung der Krise stehen jetzt erst einmal im Mittelpunkt, die wirtschaftlichen Einbrüche müssen aufgefangen werden. Bereits im Juli findet ein Gipfeltreffen zu Finanzthemen statt. Neben einem Aufbaufonds für Europa steht dort der nächste mehrjährige Haushalt zur Debatte.

Reiner Hoffmann meint dazu: „Eine Begrenzung nur auf Krisenbewältigung wäre der vollkommen falsche Ansatz. Wenn wir Europa insgesamt auf einen Modernisierungskurs bringen wollen, brauchen wir einen investiven Haushalt. Gerade die Nachhaltigkeitsstrategie und die Erreichung der Klimaschutzziele sollten nicht Corona-bedingt hinten an gestellt werden. Den Mitgliedsstaaten mit den größten strukturellen Herausforderungen, im südeuropäischen aber auch im osteuropäischen Raum, müssen wir unter die Arme greifen. Es ist doch völlig klar: Uns kann es nur gut gehen, wenn es unseren Nachbarländern nicht schlecht geht.“

Einige Themen, die Gewerkschaften besonders am Herzen liegen, stehen im aktuellen Programm, beispielsweise ein Rahmen für nationale Grundsicherungssysteme und Mindestlöhne. Hoffmann fordert, dass „das, was in der Krise richtig gemacht wurde, auch auf Dauer verankert wird, einschließlich einer europäischen Arbeitslosenrückversicherung. Das ist sowohl ökonomisch als auch sozial richtig und wichtig.“ Damit wären Arbeitslose in Krisenzeiten zukünftig besser geschützt, weil ein gemeinsamer Fonds die Sicherungssysteme der



Einigkeit und Verbundenheit: das Logo der EU-Ratspräsidentschaft

Länder unterstützt. Dies soll immerhin geprüft werden. Auch an anderer Stelle greift das Programm noch zu kurz. Hoffmann wünscht sich „eine Verankerung von Partizipations- und Mitbestimmungsrechten im europäischen Gesellschaftsrecht“.

Für die sechs Monate der deutschen EU-Ratspräsidentschaft bleibt also viel zu tun. Der DGB-Vorsitzende jedenfalls fordert ein mutiges und entschiedenes Handeln: „Wir brauchen einen neuen Aufbruch für Europa. Die Regierung sollte jetzt umsetzen, was sie im Koalitionsvertrag versprochen hat. Deutschland muss zeigen, dass es bereit und in der Lage ist, mehr Verantwortung zu übernehmen.“

Weitere Informationen:

<https://www.eu2020.de/>

<https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles>

Mit Steuernachzahlungen rechnen

Millionen Beschäftigte bekommen in der Corona-Krise Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld. Ein Ratgeber mit Tipps zum Umgang mit der nächsten Steuererklärung.

SEITE 3

Digitalisierung nutzen

Gewerkschaften rüsten ihre eigene IT-Technik auf. Verwaltung und Kommunikation können mit schlaun Anwendungen verbessert werden.

SEITE 5

Rassismus bekämpfen

Wie Gewerkschaften gegen Diskriminierungen in der Arbeitswelt kämpfen können, erklärt Dr. Fessum Ghirmazion von der IG Metall.

SEITE 7

MINDESTLOHN

Ja zu 12 Euro



der Deutschen sagen, der gesetzliche Mindestlohn sollte auf **12 Euro pro Stunde** angehoben werden.

Quelle: Umfrage im Auftrag des DGB, Juni 2020
© DGB-einblick 07/2020 / CC BY 4.0



EINBLICK IM INTERNET

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

**E-MAIL-NEWSLETTER**

Anmeldung unter:
www.dgb.de/einblicknewsletter

KEINE „CORONA-NULLRUNDE“ BEIM MINDESTLOHN

Der gesetzliche Mindestlohn soll perspektivisch zwölf Euro pro Stunde betragen, fordert der DGB, und weiß die Mehrheit der Deutschen hinter sich. 78 Prozent der Befragten einer aktuellen repräsentativen Studie im Auftrag des DGB sagen, der Mindestlohn sollte auf zwölf Euro angehoben werden. „Das sind klare Mehrheiten für einen höheren Mindestlohn. Auch in Corona Zeiten gibt es dafür über Parteigrenzen hinweg enormen Zuspruch“, betont Stefan Körzell vom DGB-Bundesvorstand. Während Anhänger von SPD und Grünen zu 91 Prozent für zwölf Euro plädieren, sind es selbst in Unionskreisen 75 Prozent. Eine Anhebung des Mindestlohns ist nötig, da jede und jeder, der oder die

in Vollzeit arbeitet, in einem wohlhabenden Land wie Deutschland vom Lohn auch gut leben soll. Der aktuelle Mindestlohn reicht dazu nicht.

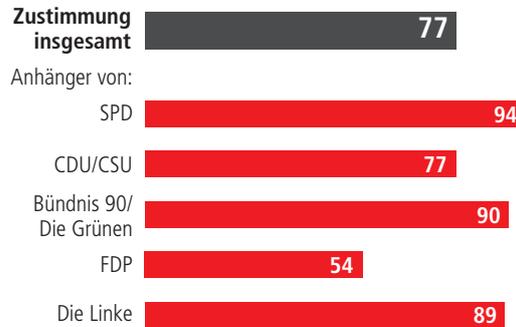
Ein Großteil der Beschäftigten in den sogenannten systemrelevanten Berufen wie in der Krankenpflege oder in Supermärkten arbeiten zum Mindestlohn. Es wäre unsozial und unsolidarisch,

ihnen jetzt einen höheren Mindestlohn zu verweigern – nach all dem, was sie in der Corona-Krise geleistet haben. Die Idee, die anstehende Erhöhung des Mindestlohns wegen der Corona-Krise auszusetzen, erfährt auch breite Ablehnung in der Bevölkerung. Insgesamt sind 74 Prozent der Befragten dagegen.

Mindestlohn stärkt Konsum

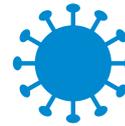


Ein höherer Mindestlohn kurbelt Konsum und Wirtschaft an, meint folgender Anteil von Partei-AnhängerInnen (in Prozent)

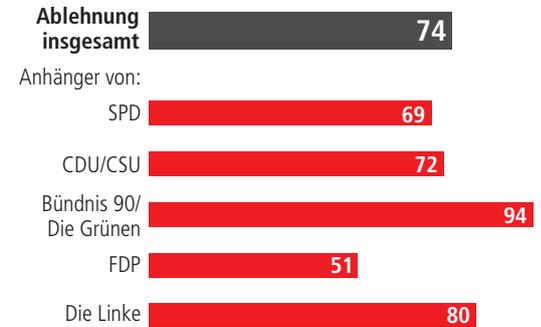


Quelle: Umfrage im Auftrag des DGB, Juni 2020 © DGB-einblick 07/2020 / CC BY 4.0

Mehr Mindestlohn trotz Corona



Anteil von Partei-AnhängerInnen, die ein Aussetzen der Erhöhung des Mindestlohns wegen der Corona-Krise ablehnen (in Prozent)



Quelle: Umfrage im Auftrag des DGB, Juni 2020 © DGB-einblick 07/2020 / CC BY 4.0

Stefan Körzell meint: „Gerade in Zeiten von Corona muss der Konsum angekurbelt werden. Ein spürbar erhöhter gesetzlicher Mindestlohn spielt dabei eine wichtige Rolle.“ 77 Prozent der Befragten sagen, ein höherer Mindestlohn trage dazu bei Konsum und Wirtschaft zu fördern. Mehr Informationen zur Umfrage: <https://www.dgb.de/-/W7X>

KONJUNKTURPAKET: MIT „WUMMS“ AUS DER KRISE

Die Mehrheit der Bundesbürger ist laut dem aktuellen ZDF-Politbarometer mit dem Konjunkturpaket der Bundesregierung zufrieden. Rund zwei Drittel der Befragten bezeichneten das milliardenschwere Paket als „eher gut“.

Anfang Juni hat sich die Koalition aus Union und SPD auf ein 130 Milliarden schweres Konjunkturpaket zur Ankurbelung der Wirtschaft in der Corona-Krise geeinigt. Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann meint dazu: „Die Bundesregierung hat ein beachtliches Paket auf den Weg gebracht und beweist damit erneut Handlungsfähigkeit in schwieriger Zeit. Nun wird es darauf ankommen, dass es die notwendige Wirkung entfaltet.“ Er betont: „Wichtig ist, dass mit den konjunkturellen Maßnahmen und Investitionsimpulsen ein Beitrag zur Sicherung von Beschäftigung geleistet wird.“

Der DGB fordert, dass sich Unternehmen, die infolge der Corona-Krise staatliche Hilfen in Anspruch nehmen, an bestimmte Regeln und Prinzipien halten müssen. Staatliche Gelder sollten nur solchen Unternehmen gewährt werden, „die Beschäftigungs- und Standortgarantien zusichern“, sagt DGB-Vorstand Stefan Körzell. „Zudem müssen weitere Kriterien erfüllt sein, die den Beschäftigten gute Arbeit ermöglichen. Dazu gehört die Bezahlung nach Tarif und die Einbeziehung der Beschäftigten durch Betriebsräte sowie die Einhaltung der Unternehmensmitbestimmung.“

Das Paket der Bundesregierung muss außerdem die Gleichberechtigung von Frauen und Männern angemessen berücksichtigen. Die geplanten Hilfen müssen unbedingt mit einem Gender-Monitoring verknüpft sein, meint die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack. Sie warnt, dass in der Corona-Krise tradierte Rollenmuster wieder aufzuleben drohen.

Das Statement von Reiner Hoffmann findet sich online:

<https://www.dgb.de/-/WfV> ebenso wie das Positionspapier: <https://www.dgb.de/-/WfU>.

200 000 UNTERSCHRIFTEN FÜR MENSCHENRECHTE!

JETZT MITMACHEN



„Das Verbot von Kinderarbeit ist ein Menschenrecht, das global einzuhalten ist“, sagt DGB-Chef Reiner Hoffmann. Der DGB fordert dazu ein Lieferkettengesetz. Aktuell möchte Entwicklungsminister Müller die deutsche EU-Ratspräsidentschaft dazu nutzen, ein europäisches Lieferkettengesetz auf den Weg zu bringen. Unternehmen müssten dann auch im Ausland Menschenrechte und Umweltstandards einhalten.

Das Problem drängt: Insbesondere die Corona-Krise hat harte Auswirkungen am Anfang von Lieferketten. In den produzierenden Ländern arbeiten viele Menschen unter Bedingungen, die kein „Social Distancing“ erlauben. Viele ArbeiterInnen verlieren aktuell ihre einzige Einkommensquelle.

Der DGB engagiert sich zusammen mit zahlreichen Partnern in der Initiative Lieferkettengesetz. Aktuell läuft eine Petition, die noch bis Ende Juli unterstützt werden kann:

<https://lieferkettengesetz.de/mitmachen/>

Was Beschäftigte bei Steuer und Progression beachten müssen

Viele Millionen Beschäftigte sind in der Corona-Krise auf Kurzarbeitergeld, Arbeitslosengeld oder andere Leistungen angewiesen. Das kann bei der nächsten Steuererklärung Folgen haben. So kann der sogenannte Progressionsvorbehalt dazu führen, dass sie Steuern nachzahlen müssen. Ein Ratgeber für Beschäftigte.



Die aktuelle Situation

Für mehr als zehn Millionen Menschen wurde in der Corona-Krise Kurzarbeitergeld beantragt, das belegen die Statistiken der Bundesagentur für Arbeit. Zudem ist die Arbeitslosenzahl um 577000 im Vergleich zu Vorjahr gestiegen. Viele dieser Menschen waren und sind auf Lohnersatzleistungen angewiesen, also Kurzarbeitergeld, Arbeitslosengeld I oder etwa Entschädigungszahlungen nach dem Infektionsschutzgesetz. All diese Leistungen sind zwar steuerfrei, doch im kommenden Jahr werden sie bei der Steuererklärung zur Ermittlung des jeweiligen Steuersatzes mit einbezogen. Man sagt: Die Leistung unterliegt dem Progressionsvorbehalt.

Die Folgen des Progressionsvorbehalts

Im Ergebnis kann dieser dazu führen, dass Menschen, die in der Corona-Krise ihren Job verloren haben, mehr Steuern zahlen müssen. Denn der Arbeitgeber kann und darf beim monatlichen Lohnsteuerabzug nicht den höheren Steuersatz anwenden. Die Buchhaltung führt die Steuern so ab, als wäre keine Lohnersatzleistung gezahlt worden. Die Finanzämter fordern im Jahr 2021 eine Steuererklärung ein. Wer dann keine nennenswerten Werbungskosten geltend machen kann, wird eventuell Geld nachzahlen müssen. In manchen Fällen kann es aber, je nach Lage des Einzelfalls, auch zu höheren Erstattungen kommen. Dies hängt vor allem von der Steuerklasse sowie der Höhe der Lohnersatzleistung und davon ab, wie lange diese bezogen wurde.

Warum gibt es den Progressionsvorbehalt?

Die Höhe des Steuersatzes ist in der deutschen Lohn- und Einkommensteuer grundsätzlich abhängig von der Höhe des steuerpflichtigen Einkommens. Dahinter steht der Gedanke der Besteuerung nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit: Wer mehr verdient, soll auch einen größeren Teil seines Einkommens als Steuern zahlen müssen. Da sich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit aber nicht nur an den steuerpflichtigen Einkünften bemisst, sondern auch steuerfreie Bezüge diese Leistungsfähigkeit erhöhen können, kommt es zu diesem Effekt. Der Gesetzgeber hat dafür den Progressionsvorbehalt vorgesehen. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist der Vorbehalt deshalb nicht

von vornherein als ungerecht abzulehnen. Auch das Bundesverfassungsgericht hat den Mechanismus gebilligt.

Was rät der DGB den ArbeitnehmerInnen?

Betroffene sollten sich auf eine Steuernachzahlung vorbereiten. Wenn man zwischen zehn bis zwölf Prozent der erhaltenen Lohnersatzleistungen zurücklegt, ist man meist auf eine Steuernachzahlung ausreichend vorbereitet. Im Internet gibt es spezielle Rechner, mit denen Beschäftigte eine mögliche Nachzahlung, aber gegebenenfalls auch eine Erstattung, berechnen können.

Was gilt bei Zuzahlungen auf das Kurzarbeitergeld?

In vielen Branchen haben die DGB-Gewerkschaften Zuzahlungen der Arbeitgeber auf das Kurzarbeitergeld (von 60 bzw. 67 Prozent des vormaligen Nettolohns) erkämpft. Legt das Unternehmen was zum Kurzarbeitergeld oben drauf, so bleibt auch diese Zahlung steuerfrei, wenn beide Zahlungen zusammen auf der Berechnungsgrundlage des Kurzarbeitergeldes 80 Prozent nicht übersteigen. Auch hier greift der Progressionsvorbehalt.

Das ist zu beachten, wenn man seinen Job verloren hat

ArbeitnehmerInnen, denen gekündigt wird, erhalten möglicherweise eine Abfindung. In dieser Situation sollten sie sich fachkundige Beratung zur Seite holen. Denn eine solche Zahlung kann zu einem starken Anstieg der Steuerzahlung führen. Steuer-ExpertInnen können helfen, die Steuerlast auf das Nötigste zu begrenzen. So kann es zum Beispiel für Verheiratete günstiger sein, wenn sie auf eine gemeinsame Veranlagung verzichten.

Diese Stellen beraten Beschäftigte bei Steuerfragen

Wer fachkundige Hilfe sucht, sollte bei seiner Gewerkschaft nachfragen. Hier kann man entweder kostenlose Hilfe durch fachkundige Ehrenamtliche erhalten. Oder die Gewerkschaften können vor Ort einen Tipp geben, bei welchem Lohnsteuerhilfeverein ein Gewerkschaftsmitglied einen Rabatt erhält.

DER DGB RÄT

Beschäftigte, die Kurzarbeitergeld oder andere staatliche Leistungen in der Corona-Krise erhalten haben, müssen mit einer Steuernachzahlung für 2020 rechnen, in manchen Fällen sind aber auch Erstattungen möglich

Die betroffenen ArbeitnehmerInnen sollten sicherheitshalber zehn bis zwölf Prozent der erhaltenen Leistungen zurücklegen

Progressionsrechner im Internet nutzen

Menschen, die ihren Job verloren haben und eine Abfindung erhalten haben, sollten sich in jedem Fall vom Profi beraten lassen, um Nachteile zu vermeiden

Rat einholen bei Lohnsteuerberatung der Gewerkschaften oder Lohnsteuerhilfevereinen

BROSCHÜRE LOHNSTEUERBEGRIFFE 2019

Wer seine Einkommensteuererklärung für 2019 noch nicht gemacht hat, kann beim DGB-Bundesvorstand die Broschüre *Lohnsteuerbegriffe 2019* kostenlos als PDF-Datei herunterladen: www.dgb.de/-/WDE

FRAGEN ZUM ... NEUEN INTRANET DES DGB

Gut aufgestellt für die Zukunft: Das neue Intranet des DGB. Damit können sich alle Beteiligten im DGB austauschen und zusammenarbeiten. Der einblick hat **André Plüschke** aus der DGB-Kommunikation zu den Möglichkeiten und weiteren Planungen befragt:

Was ist das Ziel des neuen Intranets? Vernetzung oder Wissenstransfer?

Beides und noch viel mehr. Wir haben jetzt die Möglichkeit, uns DGB-weit eigenständig zu vernetzen und Inhalte auszutauschen. Die DGB-Bezirke können sich erstmals direkt am Intranet beteiligen und „eigene Intranets“ aufbauen. Mit dem Zugriff für die DGB-Ehrenamtlichen erweitern wir unser internes Informationsnetz und die Reichweite deutlich. Durch die Personalisierung können Inhalte und neue Features auf Profile zugeschnitten werden. Und und und... Da ist vieles denkbar! Wir haben mit dem neuen Intranet die Basis für

eine DGB-interne Information und Kommunikation der Zukunft gelegt. Das ist gut.

Was ist neu? Was kann das Intranet jetzt?

Die wichtigste Neuerung für die AnwenderInnen: Das Intranet ist jetzt für alle personalisiert. Wir haben die inhaltliche Struktur komplett neu überarbeitet und übersichtlicher gemacht. Die Suche von Personen und Themen funktioniert besser. Das DGB-Weiterbildungsprogramm ist drin und alle Seminare sind jetzt online zu finden. Und natürlich sieht das Intranet jetzt deutlich schi-

cker aus, einfach modern und zeitgemäß. Neu ist auch, dass wir die DGB-Gruppenplattform zum Austausch von Dateien, Bildern und Texten und die Aktionsplattform für unsere Kampagnen mit eingebaut haben.

Wie geht es weiter?

Nach der Sommerpause starten wir mit zwei Pilotbezirken, die eigene Intranet-Subsites haben werden. Die Option, eigene Seiten zu haben ist für alle DGB-Bezirke da. Dann sind wir an der Synchronisation mit dem DGB-Netz dran. Auch die DGB-Ehrenamtlichen sollen zukünftig mit dabei sein.

Das Riesen-JA

An der Universität der Künste, der UdK in Berlin beschäftigt sich aktuell eine Gruppe von Studierenden der Fachrichtung Grafikdesign mit dem DGB und dem 1. Mai. Sie entwerfen Plakatmotive, Banner und Kampagnenansätze mit einem spannenden neuen Blick. **Hilka Dirks** (Foto) ist eine der Studentinnen und meint, dass das Projekt für alle etwas sehr Persönliches ist. Der einblick sprach mit ihr zu ihren Ideen und Erfahrungen.

Eure Gruppe beschäftigt sich aktuell mit dem DGB und dem 1. Mai. Was waren deine ersten Gedanken dazu?

Ich fand das sehr gut. Ich bin selber Gewerkschaftsmitglied bei der GEW. Ich war Erzieherin vor meinem Studium. Dass wir mal ein politisches Thema machen als GestalterInnen ist sehr schön. Wir haben damit ein Thema, das alle betrifft und wo man jeden abholen kann.

Eure Entwürfe sind sehr politisch.

Das ist gerade ein sehr interessanter Zeitpunkt, auch an der UdK. Im letzten Semester gründete sich hier die Klasse Klima. Klimawandel, Covid-19, Black Lives Matter: Es gibt aktuell ein ganz politisches Momentum, sehr viele engagieren sich. Das passt mit dem 1. Mai gut zusammen. Interessant ist: Je jünger die Leute sind, desto politischer sind sie.

Ich denke, ich kann für die ganze Klasse sprechen, dass das Projekt eine große Bereicherung ist. Wie soll Arbeit sein? Wie wollen wir arbeiten? Was muss sich ändern? Was ist uns wichtig? Das Thema ist plötzlich etwas sehr Persönliches geworden. Bei den Entwürfen sieht man, wo die Studierenden politisch herkommen. Das ist toll, weil etwas ganz Neues entsteht.

Ihr denkt ja gerade viel nach über Gewerkschaften. Welche Rolle haben sie heutzutage?

Für die ArbeitnehmerInnen sind sie das Back-up, vielleicht ein bisschen wie eine Versicherung. Man weiß einfach, da gibt es diese Organisation, an die kann ich mich wirklich wenden. Das Problem ist, dass viele Leute das Solidaritätsprinzip ein bisschen vergessen haben. Gewerkschaften sollten nicht wie ein MieterInnenverein sein: Man tritt erst ein, wenn man ihn braucht. Der Kreativbereich ist ein Freelance-Bereich. Ich denke, die meisten Leute bei uns können mit Gewerkschaften nichts anfangen, weil sie sie nicht betreffen. Neue Arbeitsmodelle werden aber immer mehr. Wie die Gewerkschaft es



schaft, auch selber diesen Wandel zu vollziehen und sich zu öffnen für diese Arbeitsbereiche und -modelle, wird interessant.

Was bedeutet für dich persönlich der 1. Mai?

Am ersten Mai ist 1. Mai, ist der Slogan einer Kommilitonin. Dem stimme ich absolut zu. Als Berlinerin und Tochter eines „Alt-68er“-Lehrers bin ich sehr damit sozialisiert worden.

Dein Gestaltungsansatz dreht sich um ein JA! und ein NEIN!. Wie bist du dazu gekommen?

Ja und Nein ist die Essenz von Forderungen, die man stellt. Ich kann für oder gegen etwas sein. Beides sind legitime Wege des ArbeiterInnenkampfes – sowohl historisch als auch aktuell.

Was ist im Moment das große JA für dich?

Wenn 12 Euro Mindestlohn durchkommen würde, wäre das JA. Die 35-Stunden-Woche wäre auch ein großes JA, genauso wie das Ende von struktureller Diskriminierung am Arbeitsplatz. Und ein nachhaltiger, klimaschonender Wandel von Arbeitsplätzen ohne großen Stellenabbau, das wäre natürlich ein Riesen-JA.

Gewerkschaften rüsten digital auf

Gewerkschaften begleiten die Digitalisierung in den Unternehmen, um für die Mitglieder gute Arbeitsbedingungen zu sichern. Doch das ist nur die eine Seite. Zugleich rüsten sie ihre eigene IT-Technik auf, um Verwaltung und Kommunikation zu verbessern. Es profitieren ArbeitnehmerInnen, Mitglieder und die KollegInnen in der Organisation.



Wenn von Künstlicher Intelligenz (KI) die Rede ist, denkt man unweigerlich an den Film „Odyssee im Weltraum“. In einem Raumschiff übernimmt der berühmte Bordcomputer HAL 9000 nach und nach das Kommando und tötet die menschliche Besatzung. Auch in anderen Filmen ergeht es den Menschen selten gut, wenn Roboter und Co. das Sagen haben: Von Terminator (1985), über I, Robot (2004) bis hin zu Ex Machina aus dem Jahr 2015.

Doch die negative Darstellung hat wenig mit dem aktuellen Entwicklungsstand von KI zu tun. Anders als im Film gibt es mittlerweile viele Softwarelösungen, die mittels selbstlernender Algorithmen das Leben sehr wohl besser machen. So sortieren Frage-Antwort-Systeme die Warteschleifen in Hotlines, KI analysiert CT-Aufnahmen auf der Suche nach Tumoren oder Sensoren und schlaue Software überwachen und warten Maschinen eigenständig.

Unternehmen, Verwaltung und auch Gewerkschaften rüsten deshalb ihre interne Software auf, um Arbeitsprozesse einfacher und besser zu machen. So setzt ver.di im Posteingang auf Software, die eingehende Briefe, Postkarten und andere schriftlichen Unterlagen scannt und vorsortiert. Sie ist in der Lage zu erkennen, aus welcher Region die Post kommt und an wen sie adressiert ist. Zugleich wird überprüft, ob es sich etwa um einen Brief von einem Mitglied handelt, eine Beitrittserklärung oder nur um eine Werbesendung.

Denn gerade, wenn Mitglieder ein Anliegen haben, muss die Gewerkschaft schnell sein. Bei Rechtsstreitigkeiten mit dem Arbeitgeber, wie etwa einer Kündigung, müssen in der Regel Fristen eingehalten werden. Braucht ein Brief mit Unterlagen zu lange, bis er bei der Beratung angekommen ist, drohen Nachteile für den oder die ArbeitnehmerIn. Gerade in solchen Fällen kann durch komplexe Hard- und Softwarelösungen effizienter und schneller gehandelt werden.

Aber auch in der alltäglichen Mitglieder-Kommunikation ist Sorgfalt wichtig. Meldet ein Mitglied eine Adressänderung, muss diese an einer Stelle eingegeben werden und ist dann in der gesamten Organisation aktuell. Mit so genannten CRM-Lösungen (Customer-Relationship-Management), die eigentlich zur Kundenbetreuung für Firmen gedacht sind, können Gewerkschaften aufrüsten. So hat ver.di in einem langen Prozess alle Bestandteile der Mitgliederberatung und Datenpflege analysiert, Software-Varianten getestet und sich am Ende für einen eigenen Weg entschieden. Die Basis-Software ist zwar extern produziert worden, allerdings ist das Paket durch weitere Arbeitsschritte auf die ver.di-spezifischen Anforderungen weiterentwickelt worden. Hier ging es vor allem darum, die eigenen Prozesse und die strengen Datenschutzregeln einzubauen. Artur Schmidt ist IT-Chef bei ver.di und stellt fest, dass bei aller Automatisierung „am Ende immer der Mensch berät und entscheidet“.

STREIKVORHERSAGE DURCH KI

Automatisierte Software und Künstliche Intelligenz (KI) eröffnen neue Geschäftsfelder. Mehrere Start Ups bieten Unternehmen Software an, mit denen diese unter anderem Streiks, Unruhen oder Risiken in globalen Lieferketten vorhersehen können.

Mit einer maschinell durchgeführten Analyse von Daten aus sozialen Netzwerken wollen mehrere Start ups vorhersagen, wann in einer globalen Lieferkette ArbeiterInnen streiken. Dafür nutzen diese Software-Firmen Daten aus den sozialen Netzwerken. Da dabei meist viele Menschen beteiligt sind, seien diese Signale (also etwa Twitter-Nachrichten von ArbeitnehmerInnen) auch in Social-Media-Daten deutlich erkennbar.

Hier docken die Start ups an und lesen diese Daten aus. Anders als in Deutschland ist zum Beispiel Twitter in anderen Ländern weitverbreitet und wird auch von ArbeiterInnen als Kommunikationstool genutzt. Wenn diese sich nun öffentlich über Missstände im Job austauschen, liest die Software mit und kann mit den Daten berechnen, ob und wann es zu einem Streik kommt. Eine Firma prahlt damit, einen Hafentarbeiterstreik in Indonesien 18 Tage im Voraus vorhergesagt zu haben. www.unionize.de/-/1Uq

Die Gewerkschaft nutzt den direkten Kontakt zu den Mitgliedern, um gezielt Informationen weiterzugeben. Unter dem Motto: „Hast du bereits gesehen, dass es in der Branche einen neuen Tarifvertrag gibt?“ Gerade bei Telefonaten mit Mitgliedern lässt sich durch neue Anwendungen schnell die passende Information oder auch der richtige Ansprechpartner finden. Ein Programm analysiert, woher der Anruf kommt und leitet diesen an den zuständigen Landesbezirk weiter.

Die Erneuerung der IT-Struktur zielt nicht nur auf die Kommunikation mit den Mitgliedern ab, sondern will auch intern für besseren und schnelleren Informationsfluss sorgen. Dazu hat der DGB etwa die Intranet-Strukturen auf neue Füße gestellt. Ab sofort werden alle bisherigen Plattformen vernetzt – dazu gehören die Angebote des Intranets, der Plattform Aktionintern sowie der Gruppenplattform. Nun kann jede/r DGB-MitarbeiterIn mit einem Account auf alle Seiten zugreifen. So können verschiedene KollegInnen gemeinsam an einem Dokument arbeiten. „Neu ist, dass wir die DGB-Gruppenplattform zum Austausch von Dateien, Bildern und Texten und die Aktionsplattform für unsere Kampagnen mit eingebaut haben“, sagte DGB-Intranetexperte André Plüschke (s. Interview Seite 4). Gerade in Zeiten der Corona-Pandemie sind kollaborative Plattformen wichtig. Zumal nun auch ehrenamtliche GewerkschafterInnen Zugriff auf das interne Informationsnetz haben.

GUTE BEISPIELE: BITTE NACHMACHEN!



Reden wir über...

DER ZUKUNFTSDIALOG

Seit über einem Jahr gibt es den DGB-Zukunftsdialog. Projekte und Initiativen entstehen in ganz Deutschland. Einige haben jetzt den ersten Geburtstag! Wie der Verein „Queer in Niederbayern“. Marlene Schönberger, Mitgründerin des Vereins und Mitglied im DGB-Kreisverband Dingolfing-Landau, meint:

„Was uns antreibt ist, dass viele Menschen das Gefühl haben Gleichstellung wäre erreicht. Es ist überhaupt nicht so.“ Menschen, die nicht heterosexuell sind oder sich nicht mit ihrem eingetragenen Geschlecht identifizieren, haben es im ländlichen Raum besonders schwer, leben versteckt oder ziehen weg. „Queer in Niederbayern“ ist die erste Anlaufstelle für queere Menschen dort. Der Verein organisierte den ersten CSD in Landshut. Workshops an Schulen sind geplant. Beim Zukunftsdialog www.redenwirueber.de kann ein aktueller Livetalk mit den Vorsitzenden angeschaut werden. Die beiden geben auch gerne Tipps und Informationen weiter: <https://queer-niederbayern.de/>



Ticker

Weniger Personal



Eine aktuelle Umfrage der IG Metall ergab, dass zwölf Prozent der Betriebe im Maschinenbau Personal reduzieren wollen. Die Unternehmen seien nicht ausreichend auf die Krise vorbereitet. www.igmetall.de

Kein Zufall



Von „katastrophalen Arbeits- und Lebensbedingungen“ bei Deutschlands größtem Fleischkonzern Tönnies spricht Freddy Adjan, stellvertretender Vorsitzender der NGG. Der aktuelle massive Corona-Ausbruch sei deshalb kein Zufall. www.ngg.net

Gewalt nimmt zu



Mit den andauernden Corona-Maßnahmen schwindet zunehmend das Verständnis für die Polizei und schlage mitunter um in Aggressivität. Respektlosigkeit ist seit Jahren Thema und spitzt sich nun zu, so der GdP-Vize Jörg Radek. www.gdp.de

Apell für die Zukunft



Gemeinsam mit Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier appellieren der DGB und zahlreiche Spitzenverbände: „Wir rufen die Unternehmen in Deutschland auf: Setzen Sie wo immer möglich und trotz schwieriger Rahmenbedingungen, Ihr Engagement für die Ausbildung fort, schaffen Sie Ausbildungsplätze.“

ARBEITSRECHTE MIT CORONA AUSGEHEBELT

In Ecuador hat die Regierung aktuell zwei „Notstandsgesetze“ unter dem Vorwand der Pandemie erlassen, die massiv in das Arbeitsrecht eingreifen. Die Arbeitszeit kann zwangsweise reduziert, der Lohn verringert werden. Betriebsvereinbarungen zwischen Arbeitgebern

und „Arbeitnehmersvertretern“ werden möglich – diese müssen aber keine unabhängig gewählten Betriebsräte mehr sein. Arbeitgeber können sich nun in die Bildung von Betriebsräten einmischen. Mehr Informationen sind erhältlich bei: www.fes.de/referat-lateinamerika-und-karibik/

Anzeige

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



| Vorstand

Zur Verstärkung unserer Arbeitsteams bieten wir im Rahmen unserer Nachwuchsausbildung in 2021 jeweils im Mai und November ein

Trainee-Programm

Unser Angebot

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

Ihr Idealprofil

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

Bewerbungen mit vollständigen Unterlagen – bitte ausschließlich über das Online-Portal auf unserer Internetseite www.igmetall.de >IG Metall > Karriere > Offene Stellen bei der IG Metall > Trainee-Programm – nehmen wir bis zum 13. September 2020 gern entgegen. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an Frau Ebru Vural (trainee@igmetall.de), Telefon 069/6693 - 2164.

„No justice, no peace“

Seit dem gewaltsamen Tod eines schwarzen US-Zivilisten durch Polizisten demonstrieren Millionen Menschen gegen Rassismus, Gewalt und Hetze. Der IG Metall-Experte Dr. Fessum Ghirmazion zeigt, wie Gewerkschaften Diskriminierung in der Arbeitswelt bekämpfen können.

Nach einem brutalen Polizeieinsatz Ende Mai in der US-Stadt Minneapolis ist der schwarze Amerikaner George Floyd an den Folgen der Festnahme verstorben. Weltweit sind daraufhin Millionen Menschen gegen Polizeigewalt und Rassismus auf die Straße gegangen. Zwei zentrale Slogans begleiten die Proteste: Neben „Black Lives Matter“ war es vor allem die Forderung „No justice, no peace“ – keine Gerechtigkeit, kein Frieden.

Der Blick in die US-Geschichte macht deutlich, dass die Bewegung gegen Rassismus, für Gleichheit und Gerechtigkeit sehr eng mit den Gewerkschaften verknüpft ist. Im April 1968 hatten die „Memphis Sanitation Worker“ zum Streik aufgerufen. Auslöser war der Tod zweier schwarzer Mitarbeiter während ihres Dienstes und die jahrelange systematische Diskriminierung. Geplant war eine Streikrede von Dr. Martin Luther King. Doch dieser wurde am Abend zuvor, am 04. April in Memphis, Tennessee, ermordet. Bürgerrechtsbewegung und Gewerkschaften standen fortan noch enger Seite an Seite. Doch erst der Einsatz des damaligen US-Präsidenten Lyndon B. Johnson sorgte schließlich dafür, dass die Gewerkschaften anerkannt und die Löhne erhöht wurden.

Auch in Deutschland kümmern sich die Gewerkschaften seit mehr als 50 Jahren um die Themen Migration, Integration und Teilhabe. So richtete die IG Metall bereits 1961 ein Referat für „Ausländische Arbeitnehmer“ ein. 1962 wurden in vielen Betrieben ausländische Vertrauensleute gewählt. Die IG Metall ist die größte politische Organisation in Deutschland, in der Menschen mit Migrationshintergrund ihre Interessen vertreten. 22,5 Prozent ihrer Mitglieder haben einen Migrationshintergrund. Auf Initiative der Gewerkschaften ging entscheidender gesellschaftliche Fortschritt mit der Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 1972 einher. Seitdem dürfen alle Arbeitnehmer*innen unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit im Betrieb nicht nur wählen, sondern sich auch wählen lassen. Diese rechtliche Gleichstellung gilt bis heute als Meilenstein für mehr politische Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund.

Eine Studie des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) und der Humboldt Universität zu Berlin (HU) zeigt: Bei Betriebsratswahlen wie auch bei den gewerkschaftlichen Wahlen durch die IG Metall-Mitglieder schneiden die Mitglieder mit Migrationshintergrund sehr gut ab. So haben 25 Prozent aller Betriebsratsmitglieder und 34 Prozent aller Vertrauensleute einen Migrationshintergrund.

Trotz dieser Errungenschaften gibt es in der Arbeitswelt weiterhin Diskriminierung und Rassismus. Die Studie

der Antidiskriminierungsstelle des Bundes belegt, dass knapp 50 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen in Deutschland im Betrieb gemacht werden. 21 Prozent dieser Vorfälle erfolgte anhand der ethnischen Herkunft bzw. aus rassistischen Gründen. Unabhängig vom Bildungsniveau gilt: fast alle Migrant*innen stoßen auf größere Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche. Darum müssen wir – getreu dem Leitspruch „no justice, no peace“ – weiter gegen Ungleichbehandlung vorgehen. Der zentrale Handlungsort für Gewerkschaften und Betriebsräte ist hierfür der Betrieb. Und es gibt bereits ausreichend gesetzliche Instrumente, die es gilt anzuwenden. Zum Beispiel, indem wir die Gründung von Gleichstellungsausschüssen in den Betrieben unterstützen.

Zahlreiche Betriebsräte größerer Unternehmen haben inzwischen Gleichstellungsausschüsse (oder auch Diversity-Ausschuss) geschaffen. Mit Hilfe eines Gleichstellungsberichts können die Gremien den Stand der Gleichstellung im Betrieb analysieren. So geht es unter anderem um die Zusammensetzung der Belegschaft, die diverse Besetzung in Führungspositionen, Beteiligung von Beschäftigten an Weiterbildungen oder Auffälligkeiten bei Lohn oder Gehalt. Auf Grundlage des Gleichstellungsberichtes kann der Betriebsrat dem Arbeitgeber Vorschläge unterbreiten, um die Benachteiligung einzelner Beschäftigungsgruppen abzubauen.

Studien belegen, dass knapp 50 Prozent aller Diskriminierungserfahrungen in Deutschland im Betrieb gemacht werden.

Auch eine betriebliche Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) hilft, gegen Rassismus, Diskriminierungen jeglicher Art vorzugehen.

Wir müssen in der aktuellen Corona-Krise wachsam bleiben. Denn der Ruf nach Sündenböcken ist nicht weit. Aus diesem Grund sind Gewerkschaften gut beraten, wenn sie sich proaktiv und systematisch mit der Frage um Rassismus und Diskriminierung auseinandersetzen. Die IG Metall ist schon lange aktiv gegen Rechts mit diversen Projekten, in der Bildungsarbeit, den Geschäftsstellen und den Betrieben. Und auch der letzte Gewerkschaftstag im letzten Jahr hat ein ganz klares Zeichen für Vielfalt und ein demokratisches Miteinander gesetzt. Zudem koordiniert eine Steuerungsgruppe beim IG Metall-Vorstand seit 2020 alle Aktivitäten im Kampf gegen Rechts. Im Blick haben wir vor allem die Betriebsratswahlen 2022. Denn dort gilt es, die Stärke der IG Metall zu behaupten und sich gegen Spaltung, Polarisierung sowie Hass zu stemmen. So machen wir klar: Unsere Antwort heißt Solidarität.



DR. FESSUM GHIRMAZION,

39, ist Politischer Sekretär im Ressort Migration und Teilhabe beim IG Metall-Vorstand in Frankfurt am Main.

DISKRIMINIERUNG AUF DEM ARBEITSMARKT

Das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) hat 2018 erstmals detailliert für 34 Herkunftsländer die Ursachen von Diskriminierung am deutschen Arbeitsmarkt untersucht. Forscher*innen haben von 2014 bis 2016 über 6000 fiktive Bewerbungen auf reale Stellenausschreibungen verschickt. Neben dem Herkunftsland der Eltern (Deutschland oder eines von 34 anderen Ländern), ihrem phänotypischem Erscheinungsbild (schwarz, weiß, oder asiatisch) und ihrer Religionszugehörigkeit (keine Religion, christlich, muslimisch oder buddhistisch/hinduistisch) wurden weitere Merkmale der Bewerbungen variiert, wie das Geschlecht oder der Notendurchschnitt. Das Ergebnis: Während 60 Prozent aller Bewerber*innen ohne Migrationshintergrund eine positive Rückmeldung erhielten, war dies nur bei 51 Prozent der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund der Fall – trotz gleicher Qualifikation.

Viele junge Menschen mit Migrationshintergrund, deren Eltern etwa aus europäischen oder ostasiatischen Ländern stammen, haben kaum Nachteile. Dagegen sind die Chancen für Menschen mit Wurzeln in Afrika oder in muslimischen Ländern weitaus schlechter. Als Hauptgrund für ethnische Diskriminierung nennen die Autor*innen kulturelle Distanz, die zur Ablehnung führt. So bevorzugten Arbeitgeber diejenigen Bewerber*innen, die ihnen am ähnlichsten sind, also ähnliche Werte teilen wie die Mehrheitsbevölkerung in Deutschland.



„Das System muss auf gesunde Füße gestellt werden.“



Der NGG-Vize **Freddy Adjan** kritisiert die Fleischindustrie als „krankes System“, wenn dort bis zu 80 Prozent der Beschäftigten per Werkvertrag arbeiten und Arbeitgeber keine Verantwortung für anständige Löhne oder Arbeitsschutz übernehmen.



Das steht an ...

1. September

Am Antikriegstag gedenken DGB und Gewerkschaften dem Jahrestag des Beginns des Zweiten Weltkrieges 1939 und rufen zum Einsatz für Demokratie, Frieden und Solidarität auf.

13. September

In Nordrhein-Westfalen finden Kommunalwahlen statt.

15. September

Seit 2008 wird der Internationale Tag der Demokratie gefeiert. Der Tag soll dazu Anlass geben, sich mit dem Stand der Demokratie in der Welt auseinanderzusetzen.

Wegen Corona und den damit verbundenen Absagen veröffentlichen wir zurzeit keine Veranstaltungstermine.

Gianenrico Bernasconi /
Stefan Nellen (Hg.): *Das Büro – Zur Rationalisierung des Interieurs, 1880-1960;*
Transcript Verlag,
324 Seiten, 29,99 Euro



Personalia

DOREEN REINHOLD,

34, ist seit 1. Juni als Datenschutzkoordinatorin beim DGB-Bundesvorstand tätig. Sie unterstützt die Datenschutzbeauftragte und das Justizariat bei der Einhal-

tung der gesetzlichen Datenschutzerfordernissen. Reinhold hat zuvor den Webseiten-Relaunch an der FH Potsdam koordiniert.



Buchtipps

DAS BÜRO: KONTROLLE DURCH ARCHITEKTUR

In der Corona-Krise sind Millionen von Büros weltweit verwaist. Rund um den Globus haben sich Angestellte im Home Office eingerichtet. ExpertInnen sind sich sicher: In vielen Unternehmen wird das mobile Arbeiten fortan eine wichtige Rolle spielen. Für einen Abgesang ist es aber noch zu früh, vielmehr ist es eine Gelegenheit, sich mit dem Büro als Arbeitsort zu befassen. Wie wichtig Kommunikation aber auch Kontrolle bei der Konzeption des Büros von 1880 an waren, zeigt der Sammelband „Das Büro – Zur Rationalisierung des Interieurs 1880 bis 1960“. In verschiedenen Beiträgen beleuchten HistorikerInnen, ArchitektInnen und SoziologInnen alle Facetten der Büro-Genese. Herausgearbeitet werden sowohl die grundlegenden architektonischen und ökonomischen Konzepte, vor allem in den 1920er Jahren.

Fakt ist, durch Architektur sollten Angestellte und Beamte diszipliniert werden. Ihr Arbeitsplatz war streng limitiert: Tisch, Stuhl, Rollcontainer, Schreibutensilien. So wenig Ablenkung wie möglich, bei maximaler Kontrolle. Besonders die „Erfindung“ des Großraumbüros sollte die Hierarchie im Unternehmen sichtbar machen. Die Angestellten in ihren Arbeitsboxen auf der Fläche, die leitenden Angestellten in privilegierten Einzelbüros mit freier Sicht auf ihre Unterebenen. „Das Büro verlangt von denjenigen, die in ihm arbeiten, eine Disziplin, deren Imperativ lautet: Unterwerfe dich den Erfordernissen der Informationsverarbeitung“, heißt es in einer Analyse. Zwar sei man dort ein Individuum mit Namen, Geschichte und einem Körper aus Fleisch und Blut, doch dies sei dem Regime des Büros gleichgültig. Erst in den 1960er wurde das Büro als Raum zur Kommunikation gesehen und konzipiert.



IMPRESSUM Herausgeber Deutscher Gewerkschaftsbund **Anschrift** DGB-Bundesvorstand, Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Redaktion einblick/ Gegenblende, Henriette-Herz-Platz 2, 10178 Berlin, Telefon: 030/240 60-615 oder 616, E-Mail: einblick@dgb.de **Presserechtlich verantwortlich** Timm Steinborn **Redaktion** Sebastian Henneke, Nina Martin **Redaktionelle Mitarbeit** Luis Ledesma **Layout** zang.design **Infografik** Klaus Niesen **Druck und Vertrieb** DCM Druck Center Meckenheim GmbH **Abonnements** abo-einblick@dgb.de **E-Mail-Newsletter** www.dgb.de/einblicknewsletter Nachdruck frei für DGB und Mitgliedsgewerkschaften bei Quellenangabe und zwei Belegexemplaren. Alle anderen nur nach schriftlicher Genehmigung durch die Redaktion. Nachdruck von namentlich gezeichneten Artikeln nur nach Genehmigung durch Redaktion und AutorIn.

Die nächste **einblick**-Ausgabe erscheint am 1. September 2020

Redaktionsschluss für dieses Heft war am 25. Juni 2020, dieser Tag gilt auch für den Stand aller Informationen zum Thema Corona.



INSTAGRAM: ZU VIEL NACKTE HAUT?

Die Plattform Instagram ist ein visuelles Netzwerk. Besonders Influencer inszenieren sich und ihr Leben und verdienen teilweise viel Geld damit. Eine Studie zeigt nun, dass die internen Algorithmen offenbar Bilder bevorzugen, in denen viel nackte Haut gezeigt wird. Das wiederum könnte Diskriminierung fördern.

Zu diesem Schluss kommt eine Studie des European Data Journalism Network und der gemeinnützigen Organisation Algorithmywatch. Das Ergebnis: Obwohl nur 21 Prozent der geteilten Fotos Frauen in Bikinis oder Männer mit nacktem Oberkörper zeigten, machten sie 30 Prozent der angezeigten Bilder in den untersuchten persönlichen Timelines aus.

Für die Untersuchung mussten die Studien-TeilnehmerInnen ein Browser-Plugin nutzen, das mehrmals am Tag den Instagram-Feed von 26 Testpersonen aufrief. Die Testpersonen wiederum folgten 37 Instagrammern aus zwölf unterschiedlichen Ländern. Die Wahrscheinlichkeit, dass „Bikinibilder“ im Feed auftauchten, war laut Studie um 54 Prozent höher. Die Wahrscheinlichkeit, dass Männer mit nacktem Oberkörper im Feed auftauchten, war wiederum um 28 Prozent höher. Fotos von Essen oder Landschaften tauchten hingegen um 60 Prozent seltener im Feed der Probanden auf.

Die Algorithmus-ExpertInnen warnen vor versteckter Diskriminierung: „Während unsere Ergebnisse zeigen, dass männliche und weibliche Content-Ersteller gezwungen sind, ihre Haut auf ähnliche Weise zu zeigen, wenn sie ihr Publikum erreichen wollen, könnte der Effekt bei Frauen größer sein und als eine Diskriminierung weiblicher Unternehmer angesehen werden.“ Ein Problem vor allem für so genannte Influencer, die mit ihren Accounts Geld verdienen. Ihr Geschäftsmodell zielt unter anderem darauf, immer mehr Menschen zu Followern zu machen und durch Werbung Gewinn zu erzielen – ein Grund also, auf Fotos mit vieler nackter Haut zu setzen. Als Selbstständige sind sie allerdings nur unzureichend vor einer möglichen Diskriminierung geschützt.

Die Studienautoren betonen, dass es nicht bei allen Testpersonen zu diesem ungewöhnlichen Anstieg von nackter Haut gekommen ist. Instagram bezeichnete die Ergebnisse als fehlerhaft.

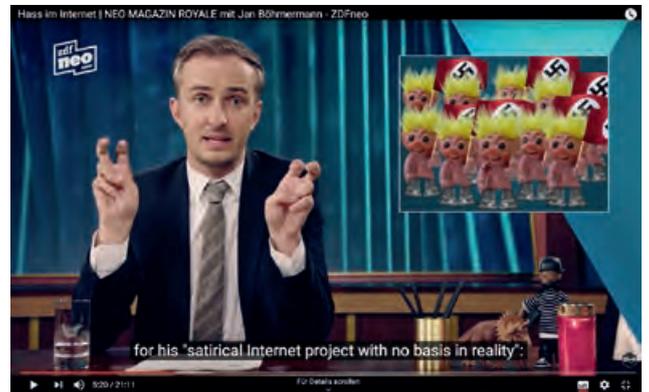
**Digitale Tipps und Trends
für GewerkschafterInnen –
kostenlosen Newsletter
abonnieren**

<https://www.unionize.de/newsletter>

HASS IM NETZ: GEGENREDE WIRKT

Persönliche Anfeindungen, bössartige Kommentare, Hetze und Missgunst – seit vielen Jahren ist Hass in den sozialen Netzwerken ein Problem. Eine aktuelle Studie zeigt, dass gezielte Gegenrede hilft, aggressive Personen in die Schranken zu weisen.

Facebook, Twitter, YouTube, Instagram – es gibt kaum ein soziales Netzwerk, in dem es keine Anfeindungen und Beleidigungen gibt. Ein Gegenmittel fehlt bisher. Die Aktivitäten der Plattformbetreiber sind eher Makulatur. Immer wieder kapern rechte Hetzer Diskussionen und fluten das Netz mit Hass und Häme. Initiativen, wie die des Microbloggingdienstes Twitter, Falschmeldungen zu kennzeichnen, sind nur ein Tropfen auf den heißen Stein. Auch das gezielte Sperren von Accounts (Deplatforming) nützt eher punktuell.



Jan Böhmermann hat 2018 in seiner ZDF-Sendung Neo Magazin Royale zur Teilnahme an der Aktion Reconquista Internet aufgerufen.

Doch gezielte, mäßigende Gegenrede hilft, Hass und Hetze einzudämmen. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie von ForscherInnen des Santa Fe Instituts. Grundlage für die Erkennung von Hass und Gegenrede waren deutschsprachige Tweets aus den Netzwerken der rechten Trollarmee *Reconquista Germanica* sowie der von Fernsehmoderator Jan Böhmermann gegründeten Initiative *Reconquista Internet*. Schon nach wenigen Wochen hatten sich bei Reconquista Internet mehr als 60 000 Mitglieder zusammengetan. Sie wiesen auf Hass-Postings hin und unterstützten Betroffene, indem sie ihnen öffentlich beisprangen.

„Laute Gegenrede, Deplatforming in Kooperation mit den sozialen Netzwerken und die Zusammenarbeit mit Staatsanwaltschaft, Polizei und anderen zuständigen Behörden funktionieren“, sagt Jan Böhmermann, der mittlerweile Schirmherr bei Reconquista Internet ist. „Die Studie belegt erstmals empirisch, was wir mit ‚Reconquista Internet‘ praktisch erfahren haben: Wer organisierten Hass, rassistische Hetze oder die cleveren Diskursverschiebungskampagnen rechtsextremistischer Netzwerke im Internet erfolgreich bekämpfen will, muss wissen, wie diese verdeckten Manipulationsnetzwerke arbeiten, sie analysieren und gegen sie aktiv werden“, so Böhmermann zu netzpolitik.org.

Mehr zum Thema: www.unionize.de/-/Wey

Hartz IV

JOBCENTER MUSS UNANGEMESSEN HOHE MIETE ÜBERNEHMEN

Aus einer Sonderregelung anlässlich der Corona-Krise ergibt sich die Verpflichtung des Jobcenters, die tatsächlich entstandenen Mietkosten eines Leistungsbeziehers in einer Notlage zu übernehmen.

Der Fall: Die alleinerziehende Mutter und ihre beiden minderjährigen Kinder beziehen Hartz IV-Leistungen. Im Juli 2019 hatte das Jobcenter ihnen mitgeteilt, dass die Bruttowarmmiete von 990 Euro für ihre 79 qm große Dreizimmerwohnung in Berlin-Steglitz unangemessen hoch sei. Ab April gewährte das Jobcenter dann nur noch die als angemessen erachteten Leistungen für Unterkunft und Heizung in Höhe von 794,92 Euro. In einem Eilverfahren ging die Frau dagegen vor. Mit Erfolg.

Das Sozialgericht: Das Jobcenter wird vorläufig verpflichtet, ab April und bis Ende September 2020 die tatsächlich anfallenden Mietkosten in voller Höhe weiter zu übernehmen. Diese Verpflichtung ergibt sich aus der zum 28. März 2020 eingeführten gesetzlichen Vorschrift zur Grundsicherung für Arbeitssuchende. Sie gilt für alle Bewilligungszeiträume, die zwischen dem 1. März und dem 30. Juni 2020 beginnen. Danach müssen die Jobcenter grundsätzlich die jeweils tatsächlich anfallenden Aufwendungen für Unterkunft und Heizung als angemessen anerkennen und entsprechende Leistungen gewähren.

Sozialgericht Berlin,
Beschluss vom 20. Mai 2020 – S 179 As 3426/20 ER

Hartz-IV

KEIN EXTRAGELD FÜR MASKEN

Zum Schutz vor Neuinfizierungen mit dem Coronavirus ist derzeit das Tragen einer textilen Mund-Nase-Bedeckung in bestimmten Lebenslagen erforderlich. Derartige Gesichtsbekleidungen, die als Bestandteil der Bekleidung angesehen werden können, sind aus dem Regelbedarf zu finanzieren.

Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen,
Beschluss vom 30. April 2020 – L 7 AS 625/20 B ER

Öffentlicher Dienst

HOME-OFFICE

Der Anspruch von Beamten auf amtsangemessene Beschäftigung wird nicht durch die Anordnung verletzt, vorübergehend Dienst im Home-Office zu leisten.

Verwaltungsgericht Berlin,
Beschluss vom 14. April 2020 – 28 L 119/20

Unfallversicherung

TERRORANSCHLAG IST KEIN ARBEITSUNFALL

Ein Geschäftsreisender, der während eines Restaurantbesuchs Opfer eines Terroranschlags wird, steht nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung.

Der Fall: Der Arbeitnehmer war von seinem Arbeitgeber zu einer Fortbildung nach Ansbach entsandt. Im Außenbereich eines Lokals aß er zu Abend und trank ein Glas Wein. Dort verübte ein Selbstmordattentäter einen Sprengstoffanschlag, durch den der Arbeitnehmer zahlreiche körperliche und seelische Verletzungen erlitt. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Auf Dienstreisen besteht kein lückenloser Versicherungsschutz. Essen und Trinken sind grundsätzlich private Tätigkeiten, die nicht unter den Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung fallen. Außerdem ist der Anschlag keine lokal begrenzte Gefahrenquelle, die dem Mann nicht auch an seinem Wohn- oder Arbeitsort hätte begegnen können. Die Gefahr eines Terroranschlags stellt ein Risiko dar, das grundsätzlich an jedem Ort in Deutschland besteht.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen,
Urteil vom 13. Mai 2020 – L 3 U 124/17

Corona

KEINE VIDEOÜBERWACHUNG

Ein Arbeitgeber darf nicht ohne weiteres über Video kontrollieren, ob seine Mitarbeiter im Betrieb die aufgrund von Corona empfohlenen Sicherheitsabstände einhalten. Er darf diese Daten auch nicht ins Ausland übermitteln. Diese Maßnahmen bedürfen der Mitbestimmung des Betriebsrats.

Arbeitsgericht Wesel,
Beschluss vom 24. April 2020 – 2 BVGa 4/20

Die Berufsgewerkschaft e.V.

DHV IST KEINE GEWERKSCHAFT

Die DHV besitzt nicht die erforderliche Durchsetzungskraft in den von ihr zuletzt beanspruchten Zuständigkeitsbereichen. Deshalb ist sie seit dem 21. April 2015, kurz nach dem Inkrafttreten ihrer Satzung 2014, nicht mehr tariffähig.

Landesarbeitsgericht Hamburg,
Beschluss vom 22. Mai 2020 – 5 TaBV 15/18