

Mehr Tarifverträge: DGB startet Kampagne #Tarifwende

Seit Jahren sinkt die Tarifbindung. Die Folgen für Beschäftigte und Gesellschaft, aber auch für die Arbeitgeber sind fatal. Denn auch sie profitieren von vergleichbaren und vertraglich geregelten Gehalts- und Arbeitsbedingungen. Mit einer neuen Kampagne will der DGB jetzt Druck machen für mehr Tarifverträge.


Tarifverträge sichern gute Gehälter und Arbeitsbedingungen. Arbeitnehmer*innen, die in einem Betrieb mit Tarifvertrag arbeiten, verdienen jeden Monat durchschnittlich 844 Euro brutto mehr, betrachtet über alle Branchen und Berufe hinweg. Im gesamten Arbeitsleben von lohnabhängig Beschäftigten mit Tarifschutz kommen so im Schnitt bis zu 250.000 Euro netto zusammen – eine gewaltige Summe, die einen Unterschied macht. Existenzielle Fragen hängen von diesem Geld ab: Kann ich von meinem Gehalt gut und erfüllt leben? Kann ich zusätzlich für die Rente vorsorgen? Kann ich meinen Kindern eine Ausbildung oder ein Studium finanzieren? Weil Tarifverträge so wichtig sind, hat die Tarifautonomie von Gewerkschaften und Arbeitgebern Verfassungsrang, der sich aus der Koalitionsfreiheit im Grundgesetz ableitet.

etwa wenig regulierte Plattformarbeit spielen eine Rolle. „Besonders fatal ist das Verhalten von Arbeitgebern, die gezielt und vorsätzlich Tarifverträge vermeiden, so wie der E-Autobauer Tesla“, sagt DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell. Am deutschen Standort in Grünheide gibt es keinen Tarifvertrag. Medien hatten zuletzt über eklatante Sicherheitsmängel im Werk berichtet.

Ein großes Problem, so Körzell, sind auch die Arbeitgeberverbände, die Unternehmen Mitgliedschaften ohne Tarif anbieten – sogenannte OT-Mitgliedschaften. „Diese Unternehmen nehmen zwar alle Vorteile als Verbandsmitglied mit, zahlen aber weder Tarifgehälter, noch halten sie sich an geltende Regeln zu Arbeitszeiten oder Urlaub.“

AUF EINEN BLICK:

Fakten und Infomaterialien gibt es unter:
www.tarifwende.de

Auch deshalb startet der DGB nun eine bundesweite Kampagne für eine #Tarifwende in Deutschland. Warum sind Tarifverträge wichtig? Welche Bedeutung haben sie für Beschäftigte, für die Gesellschaft und für die Volkswirtschaft? Viele wissen das nicht mehr – und das muss sich wieder ändern. Es geht ebenso darum, den Druck auf die Politik zu erhöhen, damit sie sich stärker für mehr Tarifschutz einsetzt – auch durch neue Gesetze. Die DGB-Vorsitzende Yasmin Fahimi richtete sich beim Auftakt der Kampagne an die Unternehmen: „Wir fordern die Arbeitgeber auf, ihrer gesellschaftlichen Verantwortung wieder gerecht zu werden – und im Übrigen auch dem eigentlichen verfassungsmäßigen Auftrag: mit uns gemeinsam Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zu verabreden. Warten Sie nicht, bis die Gesetzgeber gezwungen sind, mehr und mehr einzugreifen. Wer staatliche Bürokratie beklagt, muss Tarifverträge abschließen!“ Deshalb fordert der DGB, öffentliche Aufträge nur noch an Betriebe zu vergeben, die tarifgebunden sind. Zudem soll die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen einfacher umgesetzt werden können, damit gute Gehalts- und Arbeitsbedingungen für ganze Branchen gelten. 



Plakatmotiv der ersten Kampagnen-Welle

Doch seit Jahren sinkt die Tarifbindung, immer weniger Betriebe haben tarifvertraglich geregelt, zu welchen Konditionen ihre Mitarbeiter*innen arbeiten. Laut aktuellem Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) arbeiten nur noch 51 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb mit Tarifvertrag. Die Gründe für den Niedergang sind unterschiedlich. Der Strukturwandel oder neue Beschäftigungsformen wie



Wirtschaft und Gesellschaft: Wandel gestalten wir

Die Zukunft ist schon da. Klimawandel und Digitalisierung verändern die Lebens- und Arbeitswelt der Menschen – im Hier und Jetzt. Für den DGB ist klar: Der Wandel muss gerecht und nachhaltig sein. Dafür muss die Politik jetzt anpacken.

Von der Dampfmaschine zu automatisierten Fabriken, von der Schreibmaschine zum digitalen Büro – die Arbeitswelt entwickelt sich stets weiter. Und auch gesellschaftlich tut sich einiges auf dem Weg in die digitale und klimaneutrale Zukunft.

Die Transformation der Arbeitswelt ist in vollem Gange: Die Industrie muss neue, klimaneutrale Produkte entwickeln, auf neue Energiequellen umstellen und nachhaltiger produzieren. Gleichzeitig verändert die Digitalisierung viele Arbeitsfelder und Tätigkeiten. Auch Dienstleistungsberufe – von der Büro-tätigkeit über kreative Berufe bis hin zur Mobilität und dem öffentlichen Dienst – verändern sich durch Automatisierung und Künstliche Intelligenz zunehmend.

Klar ist: Die Gewerkschaften wollen, dass die „sozial-ökologische Transformation“ im Sinne der Beschäftigten gelingt. Die Politik muss jetzt handeln und die Weichen für eine klimaneutrale, digitale Wirtschaft und Gesellschaft stellen.

Die Gewerkschaften leisten ihren Beitrag: Transformation gelingt nur mit den Beschäftigten

Viele Veränderungen spüren die Menschen im täglichen Leben: in der Mobilität, bei den Energiepreisen, beim Heizen und Bauen. Diese grundlegenden Wandlungsprozesse in vielen Bereichen des Lebens und Arbeitens können verunsichern. Die Gewerkschaften bieten Kontinuität und Sicherheit für die Menschen. Sie stellen sicher, dass niemand allein bleibt angesichts der Herausforderungen. Die Gewerkschaften stehen an der Seite der Beschäftigten und tragen dazu bei, die Veränderungen fair und gerecht zu gestalten.

Klar ist: Die Veränderungen betreffen alle – aber nicht alle gleich. Die Gewerkschaften setzen sich dafür ein, alle mitzunehmen. Es geht darum, gute Arbeit und gute Arbeitsbedingun-

gen für alle Beschäftigten zu sichern und zu schaffen. Dort, wo Jobs sich grundlegend ändern, stellen Gewerkschaften sicher, dass niemand zurückgelassen wird: Die Menschen müssen die Möglichkeit haben, sich lebenslang weiterzubilden. Dafür müssen ausreichende und angepasste Weiterbildungsangebote geschaffen werden.

Klimaschutz, Digitalisierung und Demokratie gehören zusammen. Gewerkschaften wissen aus den Betrieben: Mitbestimmung in Betriebs- und Aufsichtsräten ist gelebte Demokratie vor Ort. Können Beschäftigte an ihrem Arbeitsplatz mitreden, stärkt das die Zufriedenheit, den Zusammenhalt und die Demokratie – im Betrieb und im Land. Zentral sind dafür mehr Mitbestimmung in Betriebs- und Aufsichtsräten und mehr Tarifbindung. Das bedeutet, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber Tarifverträge miteinander schließen, die gute Arbeitsbedingungen, faire Bezahlung und zukunftsfähige Weiterbildung festschreiben.



Wo stehen wir auf dem Weg zu Klimaneutralität nach zwei Jahren Ampel? Diese Frage hat der DGB gemeinsam mit Fachleuten aus Politik, Gesellschaft und Wirtschaft am 11. Oktober 2023 in Berlin diskutiert. Mit dabei waren u. a. die Vorsitzenden von SPD, Lars Klingbeil, und CDU, Friedrich Merz, sowie der stellvertretende FDP-Vorsitzende Johannes Vogel.

Was wir meinen, wenn wir „Transformation“ sagen

Das Wort „Transformation“ bedeutet Verwandlung und Übergang. Die „sozial-ökologische Transformation“, von der die Gewerkschaften sprechen, meint den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandel hin zu einer klimaneutralen, digitalen Zukunft, in der es gute Arbeit und ein gutes Leben für die Menschen gibt.

Gewerkschaften und Betriebsräte gestalten den Wandel vor Ort in den Betrieben – mit den Beschäftigten. Ihr Ziel ist es, jetzt und in Zukunft gute Arbeit und ein gutes Leben für die Menschen zu erreichen. Wenn die Weichen jetzt richtig gestellt werden, gibt es zukünftigen Wohlstand mit einer nachhaltigen Wirtschaft in einer lebenswerten Umwelt. Wenn die Veränderungen im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden, wird die Arbeitswelt auch neue Freiheiten bieten, wie etwa eine verringerte Wochenarbeitszeit.

Die Politik muss handeln

Die Zukunft gibt es nicht umsonst: Die Politik muss Geld in die Hand nehmen, um in die Wirtschaft, die Infrastruktur und die öffentliche Daseinsvorsorge zu investieren. Damit die sozial-ökologische Transformation gelingt, muss sie sozial gestaltet und finanziert werden. Das heißt, die Bürger*innen müssen mit dem im Koalitionsvertrag enthaltenen Klimageld unterstützt werden. Darüber hinaus muss das Steuersystem so reformiert werden, dass sehr große Vermögen einen angemessenen Beitrag zu den Kosten der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen leisten.

Um Verbraucher*innen und die Wirtschaft zu entlasten, müssen die Strompreise gebremst werden. Die Unternehmen erhalten so die Möglichkeit, in klimaneutrale Produkte und Produktionsweisen zu investieren und sich gegen Konkurrenz zu behaupten.

Die Beschäftigten sollen im Wandel mitreden können: Dazu brauchen sie mehr Mitbestimmung und mehr Tarifverträge. Hier ist die Politik gefragt, die Rahmenbedingungen so zu setzen, dass die Beschäftigten mitgestalten können und Gewerkschaften auch in Zukunft gute Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen durchsetzen können. Wenn die Arbeit digitaler wird, kann dies den Beschäftigten Erleichterungen bringen – dazu müssen die Regeln in ihrem Sinn geschrieben werden. Die Bundesregierung muss in Gesetzen regeln, wie Künstliche Intelligenz eingesetzt werden darf. Sie muss für einen starken Beschäftigtendatenschutz und klare Regeln für die digitale Arbeit sorgen. ▀

DER DGB FORDERT:

- ▶ Transformation sozial, ökologisch und nachhaltig gestalten
- ▶ Aktiver Staat: mit öffentlichen und privaten Investitionen die Transformation vorausschauend lenken
- ▶ Mehr Tarifverträge und mehr Mitbestimmung
- ▶ Lasten gerecht verteilen und sozial ausgleichen
- ▶ Gerechte Finanzierung: Steuersystem anpassen
- ▶ Qualifizieren: Beschäftigte nicht allein lassen
- ▶ Gute Arbeit im digitalen Zeitalter sichern



Gleichstellung: am Ball bleiben!

Die Halbzeitbilanz der Bundesregierung in Sachen Gleichstellung ist durchwachsen. Auch wenn in einigen Bereichen Punkte erzielt wurden, muss die Regierung in anderen deutlicher nach vorne spielen. Wo die Bundesregierung in der zweiten Hälfte den Ball hinter die Torlinie bringen muss, erklärt die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack.

Ein Jahrzehnt der Gleichstellung soll es werden – so haben es sich die Ampel-Parteien in ihren Koalitionsvertrag geschrieben. Doch den gleichstellungspolitischen Ankündigungen sind zu selten Taten gefolgt: Wo es um die gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben und die Beteiligung von Männern an der Sorgearbeit geht, kommt die Ampel nicht aus der Kabine aufs Spielfeld. Für eine Bundesregierung, die sich das Thema Gleichstellung auf die Fahnen geschrieben hat, ist das zu wenig. Und den Verweis auf fehlende finanzielle Spielräume werden wir als Gewerkschafter*innen nicht akzeptieren.

Sorgearbeit geschlechtergerecht umverteilen

In Sachen Vereinbarkeit von Familie und Beruf formuliert die Ampel im Koalitionsvertrag noch hochmotiviert: „Wir unterstützen Eltern dabei, Erwerbs- und Sorgearbeit gerechter untereinander aufzuteilen.“ Doch in dieser Hinsicht ist die Ampel in der ersten Halbzeit nicht so richtig ins Spiel gekommen. Dabei sah es nach Anpfiff mit Blick auf die öffentliche Kinderbetreuung für die Bundesregierung noch ganz gut aus: Sie hat das Investitionsprogramm für den Ganztagsausbau an den Start gebracht, um damit Neubau, Umbau, Erweiterung und Sanierung sowie die Bildungs- und Betreuungsangebote im schulischen Ganztag zu finanzieren. Und sie hat das Gute-KiTa-Gesetz aus der letzten Legislaturperiode mit dem Kita-Qualitätsgesetz fortgeschrieben, so dass der Bund in diesem und dem kommenden Jahr rund 4 Milliarden Euro investiert, um die Kinderbetreuung zu verbessern. Dennoch sind Eltern verzweifelt, weil landauf, landab Fachkräfte fehlen, Angebote entfallen und Betreuungszeiten gekürzt werden. Und auch der für 2026 geplante Start des Rechtsanspruchs auf Ganztagsbetreuung ist angesichts hoher Baukosten und der Fachkräftelücke nach Ansicht vieler Verantwortlicher vor Ort nicht gesichert.

Völlig torlos blieb die Koalition in der ersten Halbzeit in puncto Anreize, die Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern umzuverteilen. Statt gezielter Vorschläge für den versprochenen weiteren Partnermonat beim Elterngeld und den Ausbau des Kündigungsschutzes nach der Elternzeit gab es wegen des

Sparwahns der FDP einen hektischen Ballwechsel zur Frage, wie beim Elterngeld am besten gekürzt werden kann. Und auch die Familienstartzeit, die zehntägige bezahlte Freistellung für Väter und zweite Elternteile rund um die Geburt eines Kindes, gelangte trotz Stürmerqualitäten der Bundesfamilienministerin bisher nicht über die Torlinie.

Aus der Deckung gekommen ist die Bundesregierung bisher auch nicht mit der geplanten Entgeltersatzleitung für pflegende Erwerbstätige, die ihre Arbeitszeit reduzieren, um Menschen mit Pflegebedarf zu unterstützen. Allerdings scheint daran – auf der Grundlage des 2. Berichtes des Beirates für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, der im Sommer vorgelegt wurde – kräftig gearbeitet zu werden. Das lässt für die zweite Halbzeit hoffen. Wir Gewerkschaften werden uns dazu laut und deutlich von der Seitenlinie äußern, um das Familienministerium in diesem Vorhaben zu unterstützen.



Besonders schlecht steht es darum, haushaltsnahe Dienstleistungen zielgenau zu fördern, um Frauen zu entlasten – die häufig die Hauptlast im Haushalt tragen – und weibliche Fachkräfte zu gewinnen: Zwar wollte es die Ampel laut Koalitionsvertrag durch ein Zulagen- und Gutscheinsystem erleichtern, familien- und alltagsunterstützende Dienstleistungen in Anspruch zu nehmen, doch dieser Ball scheint gar nicht mehr im Spiel zu sein. Denn die Pläne, diese Branche zu regulieren und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in privaten Haushalten zu schaffen, scheinen Familien- und Arbeitsministerium vom Spielfeld geräumt zu haben. Aus Sicht der Gewerkschaften kann es hierfür nur die Rote Karte geben, denn die Pläne könnten Vereinbarkeit erleichtern, Frauenerwerbstätigkeit unterstützen und Schwarzarbeit durch gute Arbeit ersetzen.

Gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben

Mit ihrem Koalitionsvertrag hat die Ampel sich dazu bekannt, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu steigern und die Lohnlücke zu schließen. Damit hat sie hohe Erwartungen geweckt, aber noch vor der – für viele Frauen so wichtigen – Erhöhung des

Mindestlohnes das erste Eigentor geschossen: Die Verdienstgrenze für Mini-Jobs auszuweiten, ist in jeder Hinsicht gleichstellungspolitisch kontraproduktiv.

Gegen Ende der ersten Halbzeit ist offensichtlich, dass es der Bundesregierung auch in der Abwehr an Strategie und Teamgeist mangelt. Denn weder die Fachkräftestrategie der Bundesregierung noch die Nationale Weiterbildungsstrategie überzeugen dadurch, die Geschlechterperspektive systematisch zu berücksichtigen.

»Die Verdienstgrenze für Mini-Jobs auszuweiten, ist gleichstellungspolitisch kontraproduktiv.«

Einen Volltreffer, um die Lohnlücke zu überwinden, hat allerdings die Europäische Union gelandet – mit den Gewerkschaften als Spielmacher. Auch wenn sich die deutsche Bundesregierung in der finalen Abstimmung im Ministerrat enthalten hat: Dank der EU-Entgelttransparenzrichtlinie müssen endlich auch die deutschen Gesetze bis 2026 verschärft werden. Sie verpflichtet Unternehmen dazu, über ihre Entgeltpraxis zu berichten und diese zu überprüfen, wenn Benachteiligungen festgestellt werden. Frauenministerin Paus hat angekündigt, noch in dieser Legislaturperiode einen Entwurf vorzulegen, um das Entgelttransparenzgesetz dementsprechend weiterzuentwickeln. Für die Umsetzung dieser langjährigen gewerkschaftlichen Forderung kann sie auf den engagierten Flankenschutz des DGB zählen.

Keinesfalls in der Abseitsfalle landen darf das Vorhaben der Koalition, „die Kombination aus den Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren der Steuerklasse IV [zu] überführen.“ Denn das Ehegattensplitting gilt als steuerlicher Anreiz, der Frauen dazu verleitet, als „Hinzuverdienerin“ einer geringfügigen Beschäftigung nachzugehen und wirtschaftlich abhängig zu bleiben. Mit der Abschaffung der Steuerklassenkombination III/V zugunsten der Paarbesteuerung in Steuerklasse IV würden in einem ersten Schritt zumindest die Verdienste beider Partner*innen gemäß ihrer wirtschaftlichen Leistung besteuert und das kleinere Einkommen nicht unverhältnismäßig stark belastet.

Geschlechtergerechte Haushalts-, Finanz- und Investitionspolitik

Gleichstellungspolitisch in die Offensive käme die Bundesregierung in der zweiten Halbzeit auch, wenn sie ihre ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie – wie im Koalitionsvertrag verankert – weiterentwickelt, einen Gleichstellungs-Check für alle zukünftigen Vorhaben und Gesetze einführt und die

Auswirkungen finanzpolitischer Maßnahmen auf die Gleichstellung der Geschlechter verstärkt in den Blick nimmt. Denn die Lebenswirklichkeiten von Frauen und Männer sind in vielen Bereichen so unterschiedlich, dass sich politische Vorhaben auf die Geschlechter ungleich auswirken und zuweilen gegenläufige Effekte haben. Daher müssen Gesetzesfolgen sowie die Verteilung von Geldern und Ressourcen gleichstellungsorientiert abgeschätzt werden.

Gewalt an Frauen beenden!

Eine Gelbe Karte droht der Bundesregierung kurz vor Ende der ersten Halbzeit bei der Bekämpfung von Gewalt an Frauen. Zwar hat sie die Vorbehalte ihrer Vorgängerin gegenüber der Istanbul-Konvention zurückgenommen und es erleichtert, politisch motivierter Hasskriminalität aufgrund des Geschlechts oder der sexuellen Identität zu erfassen und zu verurteilen. Aber die Pläne für eine ressortübergreifende Strategie, um geschlechtsspezifische und häusliche Gewalt gegen Frauen zu verhindern und zu bekämpfen sowie die Rechte der Betroffenen in den Mittelpunkt zu stellen, haben bisher nicht das Licht der Öffentlichkeit erblickt. Und die ILO-Konvention 190, das Übereinkommen über die Beseitigung von Gewalt und Belästigung in der Arbeitswelt, hat Deutschland – nicht zuletzt aufgrund des Drucks der Gewerkschaften – zwar ratifiziert, vom Umsetzungsbedarf ist die Bundesregierung aber noch nicht überzeugt.

Um in der Sprache des Fußballs zu bleiben: Das politische Spielfeld gehört der Bunderegierung vom Anstoß bis zum Abpfiff – eine Nachspielzeit oder gar ein Elfmeterschießen sind nicht vorgesehen. Daher muss die Ampel-Koalition auch unter den erschwerten Bedingungen von Krieg, Klimawandel und wirtschaftlicher Transformation ihre zweite Halbzeit dringend nutzen, um ihre gleichstellungspolitischen Ankündigungen über die Torlinie zu bringen. Dafür werden wir als Gewerkschaften weiterhin ordentlich Druck machen. ▀



Elke Hannack ist seit 2013 stellvertretende Vorsitzende des DGB und wurde zuletzt beim Ordentlichen Bundeskongress 2022 von den Delegierten im Amt bestätigt. Im DGB-Bundesvorstand betreut sie die Ressorts Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik, Öffentlicher Dienst und Beamtenpolitik, Jugend- und Jugendpolitik, Bildungspolitik und Bildungsarbeit sowie Organisationspolitik, Service und IT. Elke Hannack ist Mitglied der Christdemokratischen Union Deutschlands (CDU) und stellvertretende Vorsitzende ihres Arbeitnehmerflügels, der Christdemokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA). Foto: © DGB/Simone M. Neumann

IMPRESSUM:

Herausgeber Deutscher Gewerkschaftsbund, Anschrift: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit, Redaktion einblick, Keithstraße 1, 10787 Berlin, Telefon: 030 /240 60-615, E-Mail: einblick@dgb.de **V.i.S.d.P.** Katrin Münch-Nebel **Redaktion** Dr. Lena Clausen, Sebastian Henneke **Redaktionelle Mitarbeit** Luis Ledesma **Layout** 313.de **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 Autor*innen.



Urteile

Aktuelle Entscheidungen zum Arbeits- und Sozialrecht

HAUSVERBOT GEGEN BETRIEBSRATSVORSITZENDEN RECHTSWIDRIG

Wird einem Betriebsratsvorsitzenden der Zutritt zum Betrieb verweigert und dafür ein Hausverbot ausgesprochen, stellt dies eine gesetzeswidrige Behinderung der Betriebsratsarbeit dar.

Der Fall: Der Arbeitgeber, ein am Flughafen Frankfurt am Main tätiges Catering-Unternehmen für Fluggesellschaften, hatte ein Hausverbot gegen den Betriebsratsvorsitzenden mit der Begründung ausgesprochen, dieser habe Urkunden gefälscht

und damit eine Straftat begangen. Tatsächlich hatte sich dieser im Vorzimmer der Betriebsleitung eines Eingangsstempels bedient und damit Betriebsratsunterlagen abgestempelt, nachdem Mitarbeiter*innen der Personalabteilung und der Betriebsleiter die Annahme dieser Unterlagen verweigert hatten. Der Arbeitgeber erstattete daraufhin Strafanzeige gegen den Betriebsratsvorsitzenden und sprach ihm ein Hausverbot aus. Das dagegen eingeleitete Eilverfahren hatte Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Dem Arbeitgeber wird aufgegeben, dem Betriebsratsvorsitzenden ungehinderten Zutritt zu ihrem Gebäude und Gelände zu gewähren, damit er seine Betriebsratstätigkeit ausüben kann. Nach den Vorgaben des Betriebsverfassungsgesetzes dürfen Betriebsratsmitglieder in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert werden. Bei gravierenden Pflichtverletzungen muss der Arbeitgeber selbst einen Antrag auf vorläufige Untersagung der Ausübung des Betriebsratsamts beim Arbeitsgericht stellen. Bei der Bewertung kommt es dabei nicht auf die strafrechtliche Betrachtung an, sondern darauf, ob die vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den Betriebspartnern unzumutbar beeinträchtigt sei. Eine derart gravierende Störung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ist hier nicht festzustellen. [Hessisches Landesarbeitsgericht, Beschluss vom 28. August 2023 - 16 TaBVGa 97/23](#)

ABHÄNGIG BESCHÄFTIGT, AUCH WENN „FREIE MITARBEIT“ VEREINBART IST

Die Tätigkeit einer Koordinatorin eines Jazzclubs, die in die Organisation und den Betrieb des Clubs eingegliedert ist und kein wesentliches eigenes Unternehmerrisiko trägt, ist eine abhängige und damit sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, auch wenn vertraglich eine freie Mitarbeit vereinbart ist. [Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 20. März 2023 - L 4 BA 2739/20](#)

HUNDEHALTUNG GEHÖRT NICHT ZUM EXISTENZMINIMUM

Der Wunsch nach Tierhaltung begründet keinen Anspruch auf höhere Leistungen des Jobcenters. Allein der Umstand, dass die Haltung eines Hundes eine Art sozialer Unterstützung bzw. Familienersatz bieten und für die Aufrechterhaltung einer Tagesstruktur hilfreich sein kann, begründet keinen unabwiesbaren, besonderen Bedarf. [Landessozialgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 20. Juni 2023 - L 9 AS 2274/22](#)

KÜNDIGUNG: DIENSTLICHE TANKKARTE PRIVAT GENUTZT

Ein Tankkartenmissbrauch im Arbeitsverhältnis kann eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen.

Der Fall: Der Arbeitnehmer war bei einem Hersteller von Landbohranlagen im Vertrieb tätig und verdiente zuletzt etwa 15.500 Euro brutto monatlich. Die Firma überließ ihm als Dienstwagen einen BMW 320d Touring (Diesel) und zwei Tankkarten, die er nur für den Dienstwagen nutzen durfte. Bei der Spritabrechnung fiel der Firma unter anderem auf, dass Superkraftstoff getankt war. Es stellte sich dann heraus, dass der Arbeitnehmer bei seinen beiden Privatfahrzeugen (Porsche 911 Cabrio [Superbenzin] und VW Touareg [Diesel]) erhebliche Tankvorgänge vorgenommen hatte. Daraufhin kündigte der Arbeitgeber fristlos. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

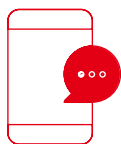
Das Landesarbeitsgericht: Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung im Sinne des Gesetzes kann auch in der Verletzung von vertraglichen Nebenpflichten liegen. Vorliegend war aufgrund der Schwere der Pflichtverletzungen eine vorherige Abmahnung nicht erforderlich. [Landesarbeitsgericht Niedersachsen, Urteil vom 29. März 2023 - 2 Sa 313/22](#)

KREBS ALS BERUFSKRANKHEIT AUCH BEI EHEMALIGEN RAUCHERN

Die Harnblasenkrebserkrankung eines Schweißers kann wegen der beruflichen Einwirkung aromatischer Amine trotz langjähriger Rauchens als Berufskrankheit anerkannt werden, wenn der Nikotinkonsum nach jahrelanger Abstinenz nicht mehr hinreichend wahrscheinlich die Krebserkrankung verursacht hat. [Bundessozialgericht, Urteil vom 27. September 2023 - B 2 U 8/21 R](#)

VERSICHERUNGSBEITRAG: EINKOMMEN BEIDER EHELEUTE MASSGEBLICH

Die Höhe der Krankenversicherungsbeiträge richtet sich nach den beitragspflichtigen Einnahmen. Bei einem freiwillig Versicherten ist dessen gesamte wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu berücksichtigen. Ist dessen Ehegatte oder Lebenspartner privat versichert, so sind auch dessen Einnahmen bei der Beitragsberechnung zu berücksichtigen. [Hessisches Landessozialgericht, Urteil vom 14. August 2023 - L 8 KR 174/20](#)



Smart Union

Plattformarbeiter*innen vor Algorithmen schützen

Gewerkschaften fehlt oft die technische Expertise, um Plattformen und Apps, die Arbeitsaufträge vermitteln, zu untersuchen. Eine neue Gruppe will nun alle Gewerkschaften und Arbeitnehmervertreter*innen dabei unterstützen. Das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI) hat eine erste Studie über ein spanisches Essenslieferunternehmen veröffentlicht.

Wer auf einer Plattform arbeitet, für den ist die App dieser Plattform extrem wichtig. Aufträge und Anweisungen kommen per Handy-Meldung – aber wie sie erteilt werden, bleibt für die Arbeiter*innen oft undurchsichtig. Wie funktionieren die Apps? Welche Daten benutzen sie, um ihre Entscheidungen zu treffen? Ohne tiefgreifendes technisches Verständnis und Analyse ist das kaum zu beantworten. Eine Gruppe um den Programmierer und Aktivist Claudio Agosti will aus diesem Grund künftig eng mit Gewerkschaften zusammenarbeiten. Eine erste gemeinsame Studie ist nun beim ETUI veröffentlicht worden. Darin haben die Forscher*innen die Funktionen einer App von Glovo, einen aus Spanien stammenden Essenslieferdienst, untersucht. Dabei fanden sie heraus, dass dessen App auch außerhalb von Arbeitszeiten den Standort von Arbeiter*innen an das Unternehmen sendet – und dass sie nicht nur mit Glovo kommuniziert, sondern auch Daten an Dritte sendet, darunter ein Marketingunternehmen, und das nicht nur zu Dienstzeiten des Beschäftigten, sondern auch in dessen Freizeit.

Jedes Mal, wenn die Glovo-App geöffnet wurde, schickte sie Daten an die Glovo-Server – darunter den Standort des Handys mit einer Genauigkeit von zehn bis zwanzig Metern. Außerdem wurden die Daten auch gesammelt, wenn die App nur im Hintergrund lief – besonders zwischen Mitternacht und sechs Uhr morgens. Den Grund für diese Sammlungen konnten die Forscher*innen nicht erkennen. Die App teilte Daten nicht nur mit den Servern von Glovo, sondern auch mit anderen Unternehmen. Dazu gehörte ein Google-Dienst, der ausführliche Informationen inklusive der Glovo-Bewertung für den Arbeiter erhielt, verknüpft mit dessen E-Mail-Adresse. Ein US-amerikanisches Marketingunternehmen bekam Daten, die mit einer ID gekoppelt waren. Die Erkenntnisse aus ihrer Analyse gaben die Forscher*innen an die italienische Datenschutzbehörde weiter, die wiederum das Unternehmen durchsuchte und eine Millionenstrafe verhängte.

Für die Forscher*innen war der Kontakt zu den Gewerkschaften wichtig, weil diese sie in Verbindung mit den Beschäftigten gebracht hat. Unter dem Namen <https://reversing.works/> bietet die Initiative ihre Dienste nun für weitere Kollaborationen an.

Alle Generationen schätzen Öffentlichen Rundfunk

ARD und ZDF haben ihre diesjährige Studie „Massenkommunikation Trends 2023“ veröffentlicht. Im ersten Jahr nach Corona verbringen die Menschen wieder weniger Zeit vor Fernseh- und Radiogeräten oder Computern. Ein weiterer Befund: Immer weniger Menschen lesen Texte. Die meiste Zeit wird mit Bewegtbild verbracht, dahinter folgen Audio und Text.

Printprodukte: schwerer Stand bei unter 30-Jährigen

Nutzung verschiedener Medien, mindestens einmal pro Woche (in Prozent)

Gedruckte Bücher lesen:



Gedruckte Zeitungen oder Zeitschriften lesen:



Artikel auf Websites/Apps von Zeitungen/Zeitschriften lesen:



■ Gesamt ■ 14-29 Jahre ■ 30-49 Jahre

Quelle: ARD/ZDF Massenkommunikation Trends 2023

© DGB-einblick 11/2023

Eine wichtige Aussage der Studie: Der öffentlich-rechtliche Rundfunk wird generationenübergreifend als wichtig für die politische Meinungsbildung eingestuft. In Deutschland nutzen so gut wie alle Menschen ab 14 Jahren (98 Prozent) täglich Medien. Die Tagesreichweite von Bewegtbild legt im Vorjahresvergleich mit 89 Prozent um einen Prozentpunkt zu. Das lineare Fernsehen gehört weiterhin für knapp zwei Drittel der Bevölkerung zum Alltag: 64 Prozent werden pro Tag darüber erreicht. Audio-Angebote bleiben für vier von fünf Personen ein fester Bestandteil der täglichen Mediennutzung. 68 Prozent nutzen wie bereits im Vorjahr täglich lineare Radioprogramme. Redaktionelle Texte werden pro Tag von 58 Prozent der Menschen gelesen – ein Rückgang von 5 Prozentpunkten. Insbesondere das digitale Lesen von Printartikeln ist rückläufig. Insgesamt ist die Mediennutzungsdauer im ersten Erhebungsjahr nach Abschaffung sämtlicher Corona-Maßnahmen mit 412 Minuten (2022: 420 Minuten) weiter leicht rückläufig. Wie sehr sich die Sehgewohnheiten in einzelnen Zielgruppen verändert haben, zeigt jedoch der Fünf-Jahres-Vergleich: Bei den unter 30-Jährigen halbiert sich die Zahl derjenigen, die täglich lineares Fernsehen nutzen, auf 19 Prozent. Bei den 30- bis 49-Jährigen sinkt dieser Wert auf 45 Prozent (minus 28 Prozentpunkte). Radio bleibt stabil die wichtigste Quelle für Audio-Inhalte: Mehr als 80 Prozent der Menschen schalten regelmäßig ein.

IG Metall Bundesvorstand neu gewählt

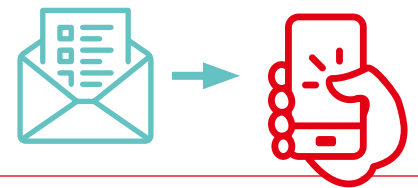


Christiane Benner, 55, ist neue Erste Vorsitzende der IG Metall – als erste Frau in der Geschichte der Gewerkschaft. Die über 400 Delegierten des 25. Ordentlichen Gewerkschaftstags der IG Metall wählten sie Ende Oktober mit 96,4 Prozent. Neuer Zweiter Vorsitzender ist Jürgen Kerner (54). Auf ihn entfielen 95,6 Prozent der Stimmen. Der Gewerkschaftstag beschloss zudem, dass auch künftig einer der beiden Vorsitze von einer Frau besetzt werden muss. Neue Hauptkassiererin der IG Metall ist Nadine Boguslawski (45). Sie erhielt 87,4 Prozent der Stimmen. 95,2 Prozent der Delegierten bestätigten Hans-Jürgen Urban (62) als geschäftsführendes Vorstandsmitglied. Neues geschäftsführendes Vorstandsmitglied wurde Ralf Reinsdtler (57) mit 92,2 Prozent der Stimmen. www.igmetall.de

einblick newsletter als E-Mail

Immer und überall auf dem neuesten Stand: Hier können Sie den einblick als E-Mail abonnieren.

dgb.de/einblick/einblicknewsletter

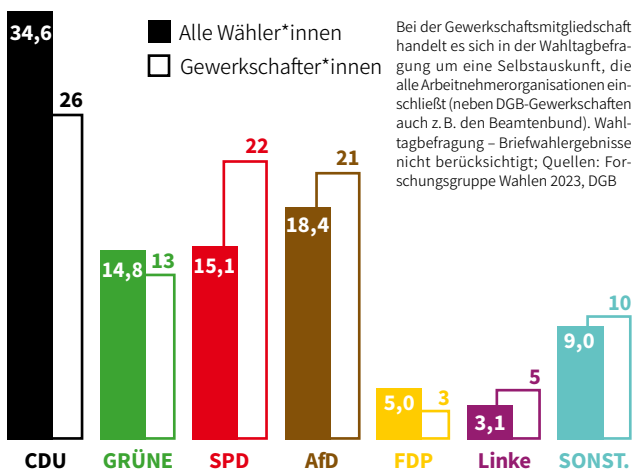


So haben Gewerkschafter*innen gewählt

Am 8. Oktober haben die Menschen in Bayern und Hessen ihre Landtage neu gewählt. Wem Gewerkschafter*innen ihre Stimme gegeben haben, zeigen die einblick-Wahlgrafiken.

Hessen: So haben Gewerkschafter*innen gewählt

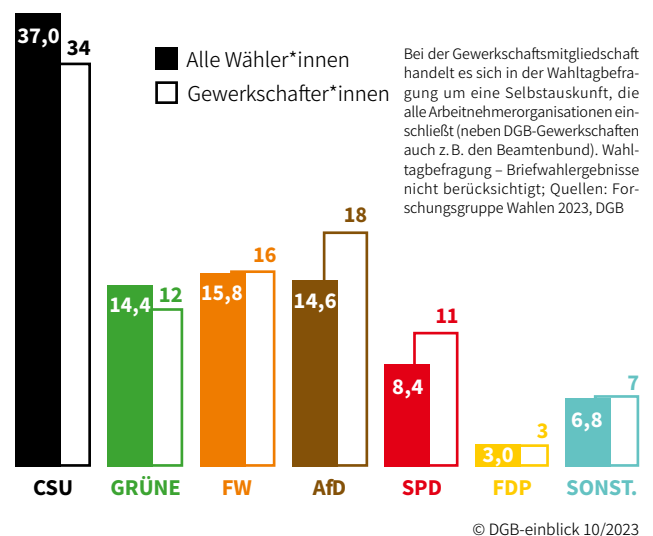
Zweitstimmenanteile bei der Landtagswahl (in Prozent)



Unter Gewerkschafter*innen in Hessen ist die CDU stärkste Kraft, gefolgt von der SPD. Die Grünen kommen bei Gewerkschafter*innen nur noch auf den vierten Platz. Rund 21 Prozent der Gewerkschafter*innen haben ihr Kreuz bei der AfD gemacht. FDP und Linke spielen nur eine geringe Rolle für Gewerkschafter*innen in Hessen.

Bayern 2023: So haben Gewerkschafter*innen gewählt

Zweitstimmenanteile bei der Landtagswahl (in Prozent)



Bei der Landtagswahl in Bayern gibt es eine deutliche Verschiebung nach rechts. Mit 34 Prozent ist die CSU auch unter Gewerkschafter*innen in Bayern stärkste Kraft. Stimmen hinzugewinnen konnten Freie Wähler und AfD, während SPD und Grüne Stimmen verloren und schwach abschnitten. Die FDP hat den Einzug in den Landtag verpasst.