

NEU!
einblick
jetzt auf
4 Seiten: kom-
pakt, aktuell,
informativ
Mehr Infos: S. 4

Warum eine stärkere **Tarifbindung** so wichtig ist – und was der DGB fordert

Gute Arbeits- und Einkommensbedingungen gibt es nur mit guten Tarifverträgen. Das hat auch die Corona-Krise noch einmal gezeigt. Für den DGB ist deshalb eine stärkere Tarifbindung eines der zentralen Themen im Wahljahr 2021. Tarifbindung stärken heißt: Es müssen wieder deutlich mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unter den Schutz von Tarifverträgen fallen.

› DIE SITUATION ‹

Tarifverträge regeln deutlich mehr als Lohn und Gehalt: Sie bieten den Beschäftigten etwa bei Urlaub und Arbeitszeit deutlich bessere als die gesetzlichen Regelungen und können auch bei Altersversorgung, Zahlung von Zulagen und Zuschlägen, bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall oder bei den Details zur Einführung von Kurzarbeit wichtige Verbesserungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer setzen.

Gerade Letzteres hatte auch in der Corona-Krise einen erheblichen Effekt: Beschäftigte mit Tarifvertrag sind in der Regel deutlich besser durch die Krise gekommen. So wurde laut Hans-Böckler-Stiftung bei Beschäftigten mit Tarifvertrag das Kurzarbeitergeld mehr als doppelt so häufig aufgestockt wie bei Beschäftigten, für die kein Tarifvertrag gilt. Tarifverträge sorgen also für gute Arbeitsbedingungen und Sicherheit. Aber: Die Tarifbindung, also der Anteil der Beschäftigten, für die die Regelungen eines Tarifvertrags gelten, geht zurück. Ein wesentlicher Grund: Viele Arbeitgeber kommen ihrer Verantwortung nicht mehr nach, mit den Gewerkschaften ordentliche Tarifverträge auszuhandeln.

› DAS MUSS SICH ÄNDERN ‹

Der DGB fordert deshalb im Bundestagswahljahr verschiedene Maßnahmen, um die Tarifbindung wieder zu stärken. Ein wesentlicher Ansatzpunkt: Die Aufträge, die die öffentliche Hand – also Bund, Länder und Kommunen – vergeben. In etlichen Branchen machen diese öffentlichen Aufträge einen erheblichen Anteil der Gesamtaufträge aus. Doch während es in vielen Bundesländern Tarifregelungen gibt, ist das im Bund noch nicht der Fall. Der DGB fordert deshalb ein Bundestariftreugesetz – öffentliche Aufträge und Fördergelder sollen nur noch an Unternehmen gehen, die auch Tarif zahlen.

Außerdem fordert der DGB eine leichtere Allgemeinverbindlichkeitserklärung geltender



Tarifbindung war auch ein Thema im DGB-Zukunftsdialog

Tarifverträge. Wenn ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird, müssen sich aller Arbeitgeber einer Branche daran halten – ganz gleich, ob sie den Tarifvertrag mit abgeschlossen haben. Weitere Maßnahmen, die für mehr Tarifbindung sorgen würden: tarifvertraglich vereinbarte Zusatzleistungen könnten durch Steuerbefreiung privilegiert werden, die verbindliche Fortgeltung von Tarifverträgen in ausgegliederten Unternehmenseinheiten und die Abschaffung von sogenannten „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften (OT-Mitgliedschaften) in Arbeitgeberverbänden, mit denen die Tarifflicht von Arbeitgebern gefördert wird. Alle DGB-Forderungen zur Tarifbindung: www.dgb.de/tarifbindung

› WAS SAGEN DIE PARTEIEN? ‹

Noch sind die Wahlprogramme der Parteien zur Bundestagswahl nicht final beschlossen. Von SPD, Linken und Grünen liegen aber bereits umfassende Entwürfe vor. Alle drei Wahlprogramme thematisieren das Thema Tarifbindung ausdrücklich. Alle drei Parteien haben dabei Forderungen des DGB aufgegriffen: Die SPD will unter anderem ein Bundestariftreugesetz, eine leichtere Allgemeinverbindlichkeitserklärung (AVE) und OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden „zurückdrängen“.

Auch die Grünen fordern eine leichtere AVE und ein Bundestariftreugesetz. „Tarifverträge müssen wieder allgemeinverbindlich werden“, heißt es auch im Programmentwurf von DIE LINKE. Die Vergabe öffentlicher Aufträge will DIE LINKE neben Tariftreue auch an das Kriterium „ökologisches Wirtschaften“ binden.

CDU/CSU und FDP haben noch keine Programmentwürfe vorgelegt. Der CDU-Vorsitzende Armin Laschet hat aber Ende März die Beteiligungskampagne zum Regierungsprogramm zur CDU zur Bundestagswahl 2021 gestartet. An 11 digitalen „Thementischen“ soll über die Inhalte des CDU-Programms diskutiert werden.

AUF EINEN BLICK

Unter www.dgb.de/tarifbindung gibt's ab sofort:

- alle DGB-Forderungen zur Stärkung der Tarifbindung im Wahljahr 2021
- Positionspapier des DGB zur Stärkung der Tarifbindung
- alle Faktenblätter zum Thema Tarifbindung aus dem DGB-Zukunftsdialog
- eine Übersicht zum Thema Tarifbindung an den Wahlprogrammen der Parteien

Moderne Mitbestimmung für eine moderne Arbeitswelt

Digitales und mobiles Arbeiten, Klimaschutz und eine vernetzte Welt – die Arbeitswelt befindet sich in einem grundlegenden Wandel. Viele Grundlagen, auf denen Betriebsräte arbeiten und mitentscheiden dürfen, stammen jedoch aus dem vergangenen Jahrtausend. Zeit für ein Update!

› DIE SITUATION ‹

Warum brauchen wir ein Betriebsrätemodernisierungsgesetz? Mitbestimmung und Betriebsräte sind die Erfolgsfaktoren der deutschen Wirtschaft. Doch trotz ihrer zentralen Bedeutung für reibungslose Abläufe, innovative Vereinbarungen und zufriedene Beschäftigte in Betrieben und Unternehmen, sind ihre Rechte noch nicht im 21. Jahrhundert angekommen.

Gerade in der Corona-Krise haben betriebliche InteressenvertreterInnen landauf und landab gezeigt, was in ihnen steckt: Im ersten Lockdown, als das Land plötzlich stillstand, haben sie bundesweit Vereinbarungen im Sinne der Beschäftigten abgeschlossen und Lösungen für die drängendsten Probleme für die Arbeit unter Pandemiebedingungen gefunden.

Gleichzeitig waren die Herausforderungen auch schon vor Corona groß, die Arbeitsweise und Rechte von Betriebsräten an die strukturellen Umbrüche anzupassen, die die Arbeitswelt erfasst haben: sozial-ökologische Wende, Digitalisierung, Künstliche Intelligenz, altersgerechtes Arbeiten und zunehmende Internationalisierung.

Nun muss die Betriebsverfassung an die Gegebenheiten des 21. Jahrhunderts angepasst werden. Damit Gewerkschaften, Betriebsräte

und Arbeitgeber die Veränderungen aktiv gestalten und begleiten können. Dazu gehören mehr Mitspracherechte für Betriebsräte bei Zukunftsthemen. Schließlich braucht es in Zeiten mobiler Arbeit einen digitalen Zugang von Gewerkschaften und Betriebsräten zu den Beschäftigten, um ihre Aufgaben wahrnehmen zu können.

› DAS IST GEPLANT ‹

Der Gesetzentwurf zum „Betriebsrätemodernisierungsgesetz“ ist Ende März von der Bundesregierung beschlossen worden. In den nächsten Wochen soll der Gesetzentwurf in Bundestag und Bundesrat beraten werden. Aus Sicht des DGB ist dies ein Schritt in die richtige Richtung. Der mitbestimmungspolitische Stillstand der letzten Jahrzehnte wird damit jedoch nicht überwunden.

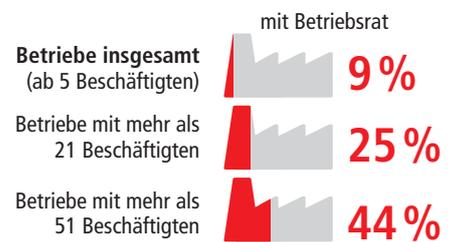
Der Gesetzentwurf beinhaltet einige zentrale Punkte, die den Beschäftigten mehr Schutz gewähren. Die Gewerkschaften begrüßen, dass die Regelungen zum vereinfachten Wahlverfahren ausgeweitet werden sollen. Die Möglichkeit, Betriebsratswahlen anzufechten, soll eingeschränkt werden. Der Kündigungsschutz soll ausgeweitet werden und die Mitbestimmungsrechte bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit ausgeweitet werden. Das Hinzuziehen von Sachverständigen beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz soll vereinfacht werden. Bei der Ausgestaltung von mobiler Arbeit sollen Betriebsräte künftig mitreden dürfen. Einige Punkte des Entwurfs gehen jedoch nicht weit genug, um die Mitbestimmung wirklich zu stärken.

› DAS FEHLT NOCH ‹

An einigen zentralen Punkten bleibt der Gesetzentwurf hinter seinen Möglichkeiten zurück. Der geplante Kündigungsschutz für WahlinitiatorInnen und VorfeldorganisatorInnen ist unvollkommen. Aus Sicht des DGB ist ein zweistufiger und nachwirkender Kündigungsschutz unerlässlich und sollte auch auf die Kandidierenden zum Wahlvorstand ausgeweitet werden.

Interessen der Beschäftigten vertreten

Reichweite der betrieblichen Mitbestimmung (in Prozent) im Jahr 2019



© DGB-einblick 05/2021 / CC BY 4.0

Quelle: Hans Böckler Stiftung, WSI Mitteilungen 4/2020

Ob Betriebsräte die Geschicke von Betrieb und Belegschaft mitbestimmen, hängt stark von der Größe des Betriebs ab.

Zwar begrüßt der DGB, dass beim Einsatz Künstlicher Intelligenz leichter Sachverständige hinzugezogen werden können. Diese Möglichkeit ist jedoch generell wünschenswert. Betriebsräte sollten nicht nur bei der Ausgestaltung mobiler Arbeit mitreden dürfen, sondern auch bei deren Einführung. Der Zeitraum bis zur Evaluation der geplanten gesetzlichen Regelungen nach 5 Jahren ist aus Sicht des DGB zu lang.

› SO GEHT ES WEITER ‹

Das Betriebsrätemodernisierungsgesetz könnte in den nächsten Wochen verabschiedet werden.

Beschluss der Bundesregierung 31. März

1. Durchgang Bundesrat 7. Mai

1. Lesung Bundestag 6./7. Mai

Anhörung im Ausschuss „Arbeit und Soziales“ 17. Mai

2./3. Lesung Bundestag 20./21. Mai

2. Durchgang Bundesrat 28. Mai

Alles zum Thema: www.dgb.de/-/vvt

DER DGB FORDERT

- geplanten Kündigungsschutz – auch nachwirkend – erweitern
- Mitbestimmungsrechte bei der Einführung mobiler Arbeit
- Mitbestimmungsrechte beim Einsatz von Künstlicher Intelligenz (KI)
- Hinzuziehen von Sachverständigen themenungebunden möglich
- Evaluation der Maßnahmen nicht erst nach fünf Jahren
- digitale Zugangsrechte für Gewerkschaften und Betriebsräte

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** Dr. Lena Clausen **Redaktionelle Mitarbeit** Daniel Haufler, Sebastian Henneke, 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.

Lieferketten: Aus der Verantwortung gestohlen

Die Länder, die weltweit miteinander handeln, sind durch Liefer- und Wertschöpfungsketten miteinander verbunden. Jedoch profitieren nur die großen Unternehmen des globalen Nordens davon. Lieferkettengesetze sollen nun dafür sorgen, dass sie ihrer Verantwortung für die Menschen gerecht werden.

Rana Plaza ist für Lieferketten, was Fukushima für die Energiewende war. Vor beiden Ereignissen hatte es schon kleine und große Unfälle gegeben, aber erst nach der Katastrophe steuerte die Politik um. Infolge des mit dem Einsturz von Rana Plaza in Bangladesch schwersten Unglücks in der Geschichte der Textilindustrie unternahm einige Regierungen erste Schritte zur Regulierung grenzüberschreitender Lieferketten ihrer Unternehmen. Einer sozialen und sauberen globalen Arbeitsteilung im umfassenden Sinne hat dies indes nicht zum Durchbruch verholfen.

Unzählige Frauen, Männer und Kinder arbeiten entlang von Lieferketten. Sie pflanzen Nahrung an, schrauben Konsumgüter zusammen

☞ In Europa profitieren fast alle von dieser globalen Arbeitsteilung.

oder säubern soziale Medien von digitalem Müll. In Europa profitieren fast alle von dieser globalen Arbeitsteilung: Unternehmen sowie deren Eigentümer durch hohe Gewinne, qualifizierte Beschäftigte durch hohe Löhne und die Konsumenten in Form niedriger Preise. Jetzt aber droht mit dem Vormarsch digitaler Wertschöpfungsketten eine weitere gewaltige Zerstörung von Sozial- und Umweltkapital. Und immer mehr Menschen auch in den wohlhabenden Ländern werden einer mörderischen Konkurrenz ausgesetzt. Wie reimte ein Manager in einem meiner Interviews: „Je weiter nach Osten, desto niedriger die Kosten.“ Heute kommen der Westen, Süden und Norden hinzu.

Bislang ergattern die Industriestaaten den Löwenanteil der Wertschöpfung aus den globalen Lieferketten: 67 Prozent der Wertschöpfung entfallen auf die 37 Industriestaaten der OECD und nur 33 Prozent auf die restlichen 154 Schwellen- und Entwicklungsländer, einschließlich China. Gleichzeitig sind die Industrieländer extrem abhängig von Lieferketten, wie das rohstoffarme Europa vom Rohstoffimport, aber auch schon vom Import von beispielsweise Atemschutzmasken, Desinfektionsmitteln oder Antibiotika, wie während der Corona-Pandemie offenkundig wurde.

Manche Unternehmen haben sich mittlerweile vollständig aus der eigenen Fertigung und damit ihrer diesbezüglichen Verantwortung verabschiedet. Von den weltweiten Belegschaften der 50 größten Unternehmen sind 94 Prozent der Arbeitenden in Lieferketten versteckt, »in denen die Undurchsichtigkeit von Geschäftsverträgen diese Ausbeutung und allzu oft eine entmenslichende Unterdrückung begünstigt«

Es lässt sich aber auch konstatieren, dass die Manager in Entscheidungspositionen starken Gegenkräften im finanzkapitalistischen Wirtschaftssystem ausgesetzt sind. Warum sollten sie die Lebensbedingungen von Mensch und Natur entlang der Lieferketten ihrer Unternehmen verbessern, wenn ihr eigener persönlicher Erfolg und der des Unternehmens am Shareholder Value bemessen wird?

Anders sähe es natürlich aus, wenn sich das Gehalt und der Bonus von Managern danach bemessen würden, ob sie entlang ihrer Lieferketten menschenrechtliche Sorgfaltspflichten einhalten. Dafür bräuchte es aber ein radikales Umdenken, und die Eigentümer müssten auf einen Teil ihres Gewinns verzichten, wozu kaum jemand bereit sein dürfte. Und die Arbeitenden selbst? Sie sind vielerorts zu schwach organisiert, um sich einen höheren Anteil an der Wertschöpfung zu erkämpfen.

Gleichzeitig findet zumindest eine zaghafte Repolitisierung statt, um die schlimmen Zustände in den Wertschöpfungsketten zu verbessern. Einige Staaten haben mittlerweile Lieferkettengesetze verabschiedet oder arbeiten daran.

☞ Manche Unternehmen haben sich vollständig aus der eigenen Fertigung verabschiedet

Damit die Ausbeutung entlang der Lieferketten verschwindet, müssten viele Staaten an einem Strang ziehen. Auf der Ebene der Vereinten Nationen beraten mehr als hundert Staaten seit 2014 über ein völkerrechtliches Regelwerk für Unternehmen. Ein Erfolg läge im Interesse vieler



CASPAR DOHMEN,

53, ist freiberuflicher Autor, Reporter, Kommentator und Kritiker. Er arbeitet für den Deutschlandfunk, SWR und WDR. Regelmäßig schreibt er für die Süddeutsche Zeitung. Seine Themen umfassen Ökonomie, Arbeitswelt, Welthandel, Nachhaltigkeit, Unternehmen und Menschenrechte, Lieferketten, Geld, Konsum und Politik.

Arbeitenden in den globalen Lieferketten, auch in Deutschland. Denn immer mehr Beschäftigte geraten auch hier im Zuge der digitalen Plattformökonomie in eine direkte Konkurrenz mit anderen Menschen.

Wer nicht direkt als Arbeitender von der Ausbeutung entlang der Lieferketten betroffen ist, ist häufig indirekt betroffen, beispielsweise als indigener Bewohner einer Region, in der Rohstoffe ausgebeutet werden und dabei die Umwelt zerstört wird, oder als Bürger eines Gemeinwesens, welches kaum Steuern generieren kann, um Sozialleistungen und Infrastruktur aufzubauen. Alleine um die eigene oder die Ausbeutung der nächsten Generation zu verhindern, sollte sich jeder für soziale und ökologische Mindeststandards entlang der Wertschöpfungsketten und damit für eine gerechte globale Wirtschaft einsetzen.

Der Text ist ein Auszug aus der Einleitung von Caspar Dohmens Buch „Lieferketten. Risiken globaler Arbeitsteilung für Mensch und Natur“. 176 Seiten, Wagenbach Verlag 2021, 18 Euro.

STARTKNOPF DRÜCKEN – JETZT!

Unsicherheit, Zukunftsängste und Vereinsamung – junge ArbeitnehmerInnen sind besonders hart von der Corona-Krise getroffen. Die Gewerkschaftsjugend hat ihre Forderungen zur Bundestagswahl deshalb unter das Motto „Press start – es geht um unser Jetzt“ gestellt.

www.jugend.dgb.de/-/HpK

ENDE DES 2. WELTKRIEGS – LESUNG ZUM 8. MAI

Im Rahmen der Ruhrfestspiele lädt der DGB am 8. Mai zu einer Lesung mit der Schriftstellerin Anne Weber aus ihrem Buch „Annette, ein Heldinnenepos“. Weber ist 2020 mit dem Deutschen Buchpreis ausgezeichnet worden.

Neben der literarischen Wertschätzung des Werkes erinnert der DGB mit dieser Lesung an das Ende des Zweiten Weltkriegs und die Befreiung vom Faschismus. Der DGB setzt sich dafür ein, dass der 8. Mai zum bundesweiten Feiertag erklärt wird. DGB-Bundesvorstandsmitglied Stefan Körzell wird die Online-Veranstaltung eröffnen.

www.ruhrfestspiele.de

GEWERKSCHAFTEN IM DIGITALEN KAPITALISMUS

Zum 1. Mai legt die Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) ihr Projekt „Trade Unions in Transformation 4.0“ neu auf mit aktueller Website, einer Broschüre mit Kurzgeschichten und Forschungspapieren. Das Projekt untersucht, wie sich Gewerkschaften weltweit der neuen Welt der Arbeit stellen.

Die FES beleuchtet die strategischen Antworten der Gewerkschaften auf zunehmende Automatisierung, Rationalisierung, den Einsatz von Apps, Plattformen und Big Data. Wie agieren ArbeitnehmervertreterInnen auf die großen digitalen Unternehmen, die weltweit erkämpfte Arbeitsrechte untergraben? Ziel des Projekts ist es, Innovationen hervorzuheben, Inspiration zu geben, Raum für Dialog zu schaffen und neue Strategien in der nationalen, regionalen und globalen Gewerkschaftszusammenarbeit zu entwickeln.

www.fes.de/transform

„GELBE HAND“ VERLIEHEN



Im Livestream wurde am 16. April die „Gelbe Hand“ gegen Rassismus und Rechtsextremismus verliehen. Der gewerkschaftliche Verein „Mach' meinen Kumpel nicht an!“ vergab die Preise zum 14. Mal – zum ersten Mal online aufgrund der aktuellen Pandemie-Lage.

Den mit 1000 Euro dotierten ersten Preis erhielt die DIDF-Jugend Dortmund für ihr Video „Tag der Solidarität – Gedenken an die Opfer des NSU“. Die ver.di-Jugend wurde mit dem zweiten Preis für ihre Broschüre „Solidarity Reader“ ausgezeichnet und der dritte Preis ging an die Schülerinnen der Berufsschule Berta Jourdan in Frankfurt a. M. für ihre Aktion „Deine Hand gegen Rassismus“.

Der Vorsitzende des Kumpelvereins Dietmar Schäfer rief die Politik auf, bundesweit das Fach „Demokratieunterricht“ auf die Lehrpläne zu setzen, um demokratische Abläufe zu lernen und einzuüben. www.gelbehand.de

In eigener Sache

einblick – ALLES NEU MACHT DER MAI

Der einblick geht neue Wege – im Online-Newsletter und im Print. Das monatliche Heft wird in Zukunft aus vier Seiten bestehen – zwei davon Themenschwerpunkte, ein Meinungsbeitrag und eine Seite mit aktuellen Meldungen aus Gewerkschaften und Gesellschaft.

Ob Tarifbindung, Mitbestimmung oder ArbeitnehmerInnenrechte in der Corona-Krise – ab sofort werden regelmäßig *einblick*-Themenschwerpunkte direkt im Online-Newsletter verschickt und auch im Heft veröffentlicht. Sie zeigen die aktuelle Position des DGB zum jeweiligen Schwerpunktthema – kompakt und auf einen Blick.

www.dgb.de/einblicknewsletter

1. MAI GRAFFITI



Vor dem DGB-Haus der Jugend in Gelsenkirchen haben Solomon Sarkodie und Christopher Gollan das diesjährige Mai-Motto als Graffiti gesprüht. www.dgb.de/erstermai



EINBLICK IM INTERNET

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



LIVESTREAM UND SOCIAL WALL ZUM 1. MAI



Hier geht's zum Livestream

Das Coronavirus zwingt den DGB und die Gewerkschaften wieder dazu, den 1. Mai vor allem digital zu feiern. Auf der DGB-Webseite wird dazu wieder ein Livestream laufen. Zudem gibt es eine Social Wall. Dort werden alle Aktivitäten von GewerkschafterInnen in den Sozialen Netzwerken gesammelt und zusammengefasst. www.dgb.de/-/mnq

PLATTFORMEN FÜR DAS GEMEINWOHL

Google, Amazon, WhatsApp oder Apple – vor allem US-Konzerne stellen mit ihren Plattformen zentrale digitale Infrastruktur in Deutschland und Europa. Zu spät hat die Politik erkannt, dass eine Suchmaschine nicht nur ein einfaches Tool im Internet ist. Google entscheidet per Algorithmus, welche Online-Shops Umsatz machen, welche Webseiten von den LeserInnen gefunden werden und welche Nachrichten die Agenda bestimmen. Eine Broschüre der Friedrich-Ebert-Stiftung widmet sich dem Thema und skizziert die aktuelle Situation der Plattformen und ihren Einfluss auf unsere Gesellschaft und Wirtschaft. Zudem zeigt der Autor Christoph Busch, warum es wichtig ist, dass die Plattformen endlich zu Gemeinwohl verpflichtet werden müssen. Der Titel: Regulierung digitaler Plattformen als Infrastrukturen der Daseinsvorsorge.

MIT E-BERT GEGEN FAKE NEWS

Mit einem Online-Bot tritt die Friedrich-Ebert-Stiftung im Netz gegen Fake News und Hetze an. Der „e-Bert“ – so heißt das Lern-Tool – ist politische Bildung im Chat für faire Debatten gegen Fake News und Hetze im Netz. Halb Spiel, halb Argumentationstraining macht „e-Bert“ in zwei Themensträngen fit, um europafeindlichen Parolen oder Mythen in der Klimapolitik gekonnt entgegenzutreten. Rhetorische Strategien für schwierige Gespräche werden ebenfalls wie inhaltliche Kompetenzen gestärkt. „e-Bert“ kann individuell gespielt werden, kostenfrei auf dem eigenen Rechner, Tablet oder Smartphone. fes.de/politische-akademie/e-bert

DIGITALER NACHLASS UND SOCIAL MEDIA

Facebook, Twitter und Co. müssen Familienangehörigen nach dem Tod einer/eines nahen Verwandten Zugang zu deren Accounts gewähren.

Juristisch klingt die Sachlage nüchtern: Ein Konto bei einem sozialen Netzwerk bedeutet letztlich einen Vertrag zwischen dem Unternehmen und dem Nutzer, wie der Verbraucherzentrale Bundesverband mitteilt. Der Bundesgerichtshof hatte 2020 entschieden, dass solche Verträge generell Teil des Erbes sind. Nach dem Tod des Nutzers geht laut BGH ein solcher Vertrag also auf Erben über.

Geklagt hatte eine Mutter, die Zugang zu den digitalen Kanälen der verstorbenen Tochter haben wollte. Das Unternehmen – in diesem Fall Facebook – muss den Eltern nun Zugriff zum Account ihrer verstorbenen Tochter gewähren. Am 27. August 2020 hat der BGH präzisiert, dass sich Erben im Konto so bewegen können müssen, wie die einstigen Kontoinhaber selbst (Az. III ZB 30/20). Eine Kopie von Daten in einer PDF-Datei reiche nicht.

Generell sollte sich jede/r InternetnutzerIn Gedanken über sein oder ihr digitales Erbe machen. Denn all die vielen Accounts, die wir im Laufe unseres Lebens anlegen, bleiben in der Regel auch nach dem Tod bestehen. In den sozialen Netzwerken, bei Online-Shops, E-Mail-Accounts, Cloud-Speicherdiensten usw. Unsere Daten überleben uns: Doch was geschieht danach mit Ihnen? Sollen die Accounts übergehen an Familie oder Verwandte? Oder sollen diese final gelöscht werden? Die denkbar schlechtestes Lösung ist es, sich nicht damit zu beschäftigen – die Daten bleiben in den Händen der Konzerne und werden weiterhin genutzt. Zudem besteht die Gefahr, dass die Accounts gehackt oder von fremden Personen weitergeführt bzw. die Daten gestohlen und verkauft werden.

Der Verbraucherzentrale Bundesverband hat hierfür umfangreiche Informationen bereitgestellt. So oder so ist es wichtig, dass die Erben Zugang bzw. die Passwörter zu den Accounts bekommen. Am einfachsten lässt sich das managen, in dem ein Passwort-Tool wie KeePass genutzt wird. Dort gibt es ein Hauptpasswort, mit dem auf alle anderen Passwörter zugegriffen werden kann. Die Datenbank samt Hauptzugangspasswort kann dann im Falle des Todes an die Erben weitergereicht werden. In einer Vollmacht sollten NutzerInnen vorab festlegen, was konkret mit den Accounts passieren soll. Auch hierfür findet sich ein Muster auf der Webseite des Verbraucherschutzes.



Digitale Tipps und Trends für GewerkschafterInnen – kostenlosen Newsletter abonnieren

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

WAHLVORSTAND-BESTELLUNG OHNE BETRIEBSVERSAMMLUNG

Kann aufgrund einer Pandemie eine Betriebsversammlung nicht stattfinden, bestellt das Arbeitsgericht auf Antrag von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern auch dann einen Wahlvorstand für die Wahl eines Betriebsrates, wenn die antragstellenden Arbeitnehmer nicht zuvor zu einer Betriebsversammlung eingeladen hatten.

Der Fall: In dem Betrieb mit etwa 190 Arbeitnehmern besteht kein Betriebsrat. Zu einer an sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz notwendigen Betriebsversammlung luden die Antragstellerinnen aufgrund der pandemiebedingten Kontaktbeschränkungen nicht ein. Sie baten jedoch in einem an alle Mitarbeiter gerichteten Infoschreiben um Bekundung eines Interesses an der Mitarbeit in einem Wahlvorstand. Die Antragstellerinnen beantragten vor dem Arbeitsgericht, dieses solle zur Durchführung der Betriebsratswahl einen aus drei Personen bestehenden Wahlvorstand bestellen. Das Arbeitsgericht hat dem Antrag entsprochen.

Das Arbeitsgericht: Eine Einladung zu einer Betriebsversammlung ist im Grundsatz nicht verzichtbar. Hier liegt jedoch ein Sonderfall vor. Vor dem Hintergrund drohender erheblicher Gesundheitsbeeinträchtigungen ist es nicht möglich oder zumindest nicht zumutbar, verantwortungsvoll eine Betriebsversammlung durchzuführen, an der 190 Personen gleichzeitig in einem Raum teilnehmen. Es wäre widersinnig, von den Antragstellerinnen die Einladung zu einer Betriebsversammlung zu verlangen, wenn sie dann (eigentlich) gleichzeitig darauf hinweisen müssten, dass die Betriebsversammlung wegen der Pandemie nicht stattfinden kann.

Arbeitsgericht Lingen,
Beschluss vom 19. März 2021 – 1 BV 1/21

BETRIEBSRATSWAHLEN OHNE HINDERNISSE

Auch in Pandemiezeiten ist das Recht zur Durchführung von Betriebsratswahlen nicht ausgesetzt. Gerade in Pandemiezeiten müssen Betriebsratswahlen weiterhin ohne unnötige zusätzliche Komplikationen durchführbar bleiben. Andererseits ist zu beachten, dass sogar außerhalb von Pandemiezeiten etwaige Ladungsfehler bei einer kurzfristig stattfindenden Betriebsversammlung sehr großzügig betrachtet werden, wenn jedenfalls ein Großteil der Belegschaft von der Versammlung hätte Kenntnis haben können.

Arbeitsgericht Weiden, Kammer Schwandorf,
Beschluss vom 18. Dezember 2020 – 3 BVGa 2/20

BETRIEBSRISIKO IN DER PANDEMIE TRÄGT DER ARBEITGEBER

Auch in der Corona-Pandemie trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko und muss einem Arbeitnehmer den Lohn auszahlen – selbst wenn er nicht im Dienst war.

Der Fall: Die Arbeitnehmerin war in einer Spielhalle beschäftigt. Pandemiebedingt war der Arbeitgeber gezwungen, die Spielhalle zu schließen. Bei Aufrechterhaltung des Betriebs hätte die Arbeitnehmerin noch 62 Stunden gearbeitet. Da sie kurz vor Eintritt in den Ruhestand war, bezog sie kein Kurzarbeitergeld. Mit ihrer Klage verlangt sie Annahmeverzugslohn für die ausgefallenen Arbeitsstunden. Damit hatte sie Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Die Arbeitnehmerin hat Anspruch auf den Lohn bestehend aus Grundvergütung, Nacht- und Sonntagszuschlägen für die geplanten Schichten. Nach dem Gesetz trägt der Arbeitgeber das Betriebsrisiko. Dies sind Ursachen, die von außen auf den Betrieb einwirken und die Fortführung des Betriebs verhindern. Nach der bisherigen Rechtsprechung erfasst dies auch Fälle höherer Gewalt, wie z.B. Naturkatastrophen, Erdbeben, Überschwemmungen oder extreme Witterungsverhältnisse. Um ein solches Ereignis handelt es sich bei der aktuellen Pandemie. Dass die staatlich angeordnete Schließung dieses Risiko zu Lasten der Spielhalle verwirklichte, ändert daran nichts.

Landesarbeitsgericht Düsseldorf,
Urteil vom 30. März 2021 – 8 Sa 674/20

BETRIEBSRAT BRAUCHT TECHNIK FÜR VIDEOKONFERENZEN

Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine technische Ausstattung zur Verfügung zu stellen, die diesem die Durchführung von Sitzungen und Beratungen in Form einer Videokonferenz ermöglicht. Es handle sich dabei um erforderliche Informationstechnik, die der Arbeitgeber nach dem Betriebsverfassungsgesetz zur Verfügung stellen muss.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,
Beschluss vom 14. April 2021 – 15 TaBVGa 401/21