

DGB STARTET INITIATIVE

Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch!

Gewalt gegen Beschäftigte im Dienst der Gesellschaft nimmt zu, in Jobcentern, in Kliniken, auf der Straße. Bereits mehr als zwei Drittel wurden erst kürzlich beleidigt oder sogar angegriffen. Eine neue DGB-Initiative will das ändern.

4,74 Millionen Menschen im öffentlichen Dienst sorgen dafür, dass unser Alltag funktioniert, oft Tag und Nacht, 24/7. In einer aktuellen Umfrage im Auftrag des DGB sagten 67 Prozent der Befragten, sie seien in den vergangenen beiden Jahren Opfer von Respektlosigkeit und Gewalt geworden. 57 Prozent gaben an, dass die Gewalt zugenommen hat. Die Übergriffe reichen von Beleidigungen bis zur Bedrohung mit Waffen.

Die Ursachen müssen in den Fokus, meint Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende: „Die Beschäftigten im öffentlichen Bereich sind oftmals die Blitzableiter für Versäumnisse der Politik. Kein freier Termin auf dem Amt, fehlende Kitaplätze, verspätete Züge bei der Bahn – in den letzten Jahren wurde der öffentliche Bereich regelrecht kaputtgespart.“ Der DGB will das ändern und zudem das Bewusstsein für das Problem schärfen. Denn jeder Übergriff ist einer zu viel.

Der DGB startete dazu am 19. Februar eine breite, wirkungsstarke Initiative mit einer deutschlandweiten Plakatierung und Infoveranstaltungen. Die Motive sind einprägsam. Ein Busfahrer, eine Polizistin, ein Feuerwehrmann, eine Krankenschwester und weitere Beschäf-



Das Anliegen der Initiative: Die Gewalt muss ein Ende haben.

tigte zeigen Respektlosigkeiten sowie Gewalt in ihrer Arbeitswelt auf und erinnern die BetrachterInnen: „Vergiss nie, hier arbeitet ein Mensch“.

Die Initiative richtet sich an die breite Öffentlichkeit, aber auch an ArbeitgeberInnen, um Missstände zu beseitigen. Die Initiative soll zusätzlich konkrete Hilfestellungen bieten: Mit guter Prävention, Schutzmaßnahmen und Nachsorge sind viele Situationen vermeidbar und können von Betroffenen bewältigt werden. Hierzu wird eine zentrale Anlaufstelle geschaffen, die Infomaterial, Dienstvereinbarungen, Strategien und Beispiele guter Praxis bündelt: www.dgb.de/mensch

So hat Hamburg gewählt

Die einblick-Wahlgrafiken zeigen, wem die GewerkschafterInnen in Hamburg ihre Stimme gegeben haben.

SEITE 3

Pioniere in der Tech-Szene

Die Startup-Szene ist ein schwieriges Umfeld für Gewerkschaften. Doch der Bedarf an Betriebsräten wächst.

SEITE 5

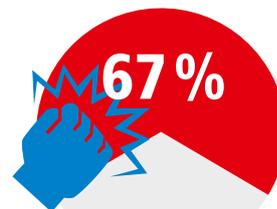
Gewalt gegen GewerkschafterInnen

IG Metall und Amnesty International Deutschland haben ein Netzwerk gegründet, um verfolgten GewerkschafterInnen zu helfen.

SEITE 6

UMFRAGE

Gewalt nimmt zu



der Beschäftigten im öffentlichen und privatisierten Sektor haben in den vergangenen zwei Jahren Beleidigungen, Bedrohungen und tätliche Angriffe erlebt.

Quelle: DGB-Umfrage 2020

© DGB-einblick 03/2020 / CC BY 4.0



EINBLICK IM INTERNET

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



Gewalt muss ein Ende haben

Gewalt hat viele Dimensionen und reicht von Beleidigungen über Bedrohungen bis zu Verletzungen. Der DGB fordert einen öffentlichen Bewusstseinswandel, mehr Personal, sensiblere Führungskräfte, gute Schulungen und nicht zuletzt mehr Investitionen, damit Gewalt gegen Beschäftigte des öffentlichen Dienstes und privatisierten Dienstleistungssektors ein Ende hat.

Immer häufiger werden Beschäftigte im Dienst der Gesellschaft Opfer von Aggressionen und Angriffen. Die Berichte von Betroffenen sind erschreckend und zeigen wie weit Gewalttätigkeiten inzwischen gehen. „Wenige Meter neben mir lockerten ein paar der Männer schwere Pflastersteine aus dem Boden. Ehe ich begriff, was geschah, flog ein Stein auf mich zu. Ich konnte den Kopf gerade noch zur Seite ziehen, sonst wäre ich heute nicht mehr hier“, berichtet Christian Greiser, Mitarbeiter im Ordnungsdienst, darüber, wie eine Standardkontrolle plötzlich eskalierte. Auch Michael Teutsch, Kraftfahrer bei der Berliner Stadtreinigung, erzählt, dass mittlerweile jeder Kollege auf dem Betriebshof schon einmal beleidigt wurde. Er selbst wurde bereits mit einem Fleischmesser bedroht. Maike Neumann ist Polizistin und stellt fest „Es ist nicht mein Job, mich permanent beleidigen zu lassen!“ Sie wurde angegriffen und in den Oberschenkel gebissen.

Gewalt hat viele Dimensionen. Als Gewalt am Arbeitsplatz gilt nach einer Definition der gesetzlichen Unfallversicherung und der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) jede Handlung, Begebenheit oder vom angemessenen Benehmen abweichendes Verhalten, durch die eine Person schwer beleidigt, bedroht, verletzt oder verwundet wird.

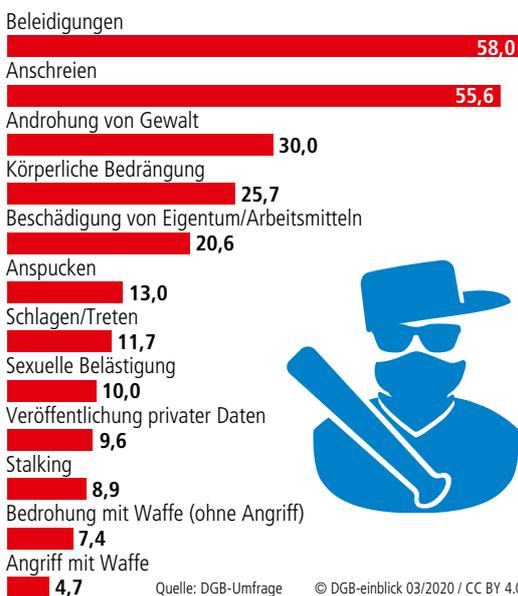
Gewalttätige Handlungen sind nicht vorhersehbar. Es gibt jedoch Faktoren, die das Risiko für einen Übergriff verstärken. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber die Beschäftigten während ihrer Arbeit zu schützen. Liegt eine Gefährdung vor, müssen Maßnahmen ergriffen werden. Leider sieht die Praxis oft anders aus.

In der aktuellen DGB-Umfrage gaben 92 Prozent der Befragten an, dass es ihrer Meinung nach in der Gesellschaft teilweise an Respekt gegenüber anderen Menschen mangelt. Der Frust am Staat oder dem System wird an Beschäftigten des öffentlichen Dienstes ausgelebt, meinten 86,2 Prozent der Befragten. Elke Hannack, stellvertretende DGB-Vorsitzende, sieht die Ursachen der zunehmenden Gewalt in aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen: „Wir haben als Gewerkschaften immer wieder davor gewarnt, dass es für die Gesellschaft nicht ohne Folgen bleibt, wenn Leistungen der öffentlichen Daseinsvorsorge gestrichen, eingeschränkt, privatisiert oder gebührenpflichtig werden. Wir haben immer wieder davor gewarnt, Personal einzusparen und notwendige Investitionen in Gebäude, Ausrüstung und Weiterbildung zu unterlassen. Die Gewalt gegen Beschäftigte im öffentlichen Dienst und privatisierten Dienstleistungssektor ist, da bin ich mir sicher, auch ein Symptom des schwindenden gesellschaftlichen Zusammenhalts und als Folge eines zu schlanken Staats zu bewerten.“

www.dgb.de/mensch

Formen von Gewalt

In den vergangenen zwei Jahren haben die rund 2000 Befragten aus dem öffentlichen und privatisierten Sektor folgende Arten von Übergriffen erlebt (Angaben in Prozent)



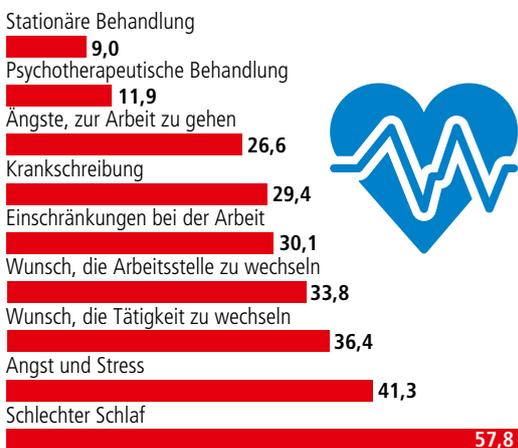
Quelle: DGB-Umfrage © DGB-einblick 03/2020 / CC BY 4.0



Das Ausmaß der Gewalt ist erschreckend.

Angst und Stress

Gewalttätige Übergriffe haben Folgen bei den Beschäftigten aus dem öffentlichen Dienst und privatisierten Dienstleistungssektor (Angaben in Prozent)



Quelle: DGB-Umfrage 2020

© DGB-einblick 03/2020 / CC BY 4.0



Alarmierend: Viele wollen die Arbeitsstelle oder Tätigkeit wechseln.

DER DGB FORDERT

- Verlässliche Zahlen zu Übergriffen
- Ein öffentlicher Bewusstseinswandel
- Mehr Personal und bessere Ausstattung
- Schulungen und Gesundheitsmanagement
- Führungskräfte sensibilisieren zum Thema Gewalt
- Mehr Investitionen in Infrastruktur und Daseinsvorsorge

WER HILFT?

AnsprechpartnerInnen für Betroffene, ArbeitgeberInnen und Personal-/Betriebsräte gibt es in jeder Gewerkschaft, bei den Unfallkassen und bei der Polizei. Adressen und weitere Informationen bietet auch die neue Broschüre des DGB „Wider die Normalisierung!“ www.dgb.de/mensch

WAS HILFT?

Erste Schritte und mögliche Maßnahmen

Systematische Prävention gegen Gewalt kann gelingen. Folgende Schritte haben sich bewährt:

1. Strukturen schaffen und Verantwortlichkeiten benennen

Ausgangspunkt sollte ein Steuerungsgremium sein und die Klärung, wer für was verantwortlich ist.

2. Ziele setzen

Konkrete Ziele anhand der Leitfrage „Was soll sich in zwei Jahren verändert haben?“ müssen festgelegt und messbar sein.

3. Analyse mit Überblick über die Gefährdungslage

Mögliche Formen von Gewalt und entsprechende Situationen sollten identifiziert werden.

4. Risikobewertung mit Einordnung der Vorkommnisse in Gefährdungsstufen

Die Einstufung von Risiken kann gut mit Hilfe des sog. Aachener Modells erfolgen.

5. Bewerten bestehender Präventionsmaßnahmen

Bestehende Maßnahmen, deren Erfolge und Bereiche, in denen Maßnahmen fehlen sollten identifiziert sein.

6. Maßnahmen ableiten und umsetzen

Aus der Analyse und der Risikobewertung ergeben sich Handlungsansätze.

7. Wirksamkeit prüfen und verbessern

Gewaltprävention muss immer wieder angepasst werden an sich verändernde Rahmenbedingungen.

BÜRGERSCHAFTSWAHL IN HAMBURG 2020: SO HABEN GEWERKSCHAFTER/INNEN GEWÄHLT

Am 23. Februar haben die HamburgerInnen eine neue Bürgerschaft gewählt. Stärkste Kraft ist erneut die SPD mit Amtsinhaber Peter Tschentscher, gefolgt von den Grünen. Die CDU sinkt auf einen neuen Tiefstand, die FDP ist zukünftig nicht mehr vertreten. Bei den GewerkschafterInnen bekamen SPD und Grüne die meisten Stimmen.

So haben GewerkschafterInnen in Hamburg 2020 gewählt

Stimmenanteile bei der Bürgerschaftswahl in Hamburg 2020 (in Prozent)

■ SPD ■ CDU ■ Linke ■ Grüne ■ AfD ■ Sonstige

Alle WählerInnen



GewerkschafterInnen



Alle Arbeitnehmerorganisationen (neben DGB-Gewerkschaften, auch z.B. Beamtenbund)
Quelle: Statistikamt Nord, Forschungsgruppe Wahlen e.V., Mannheim

© DGB-einblick 03/2020 / CC BY 4.0

Hamburg 2020: Ein Viertel der Gewerkschaftsfrauen wählt Grün

Wahlverhalten von gewerkschaftlich organisierten Männern und Frauen in Hamburg 2020 (in Prozent)

■ SPD ■ CDU ■ Linke ■ Grüne ■ AfD ■ Sonstige

Männer



Frauen



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

© DGB-einblick 03/2020 / CC BY 4.0

In Hamburg wählten in Gewerkschaften organisierte WählerInnen überwiegend die SPD. Diese bekam 43,3 Prozent der Stimmen der GewerkschafterInnen und damit mehr als bei den BürgerInnen insgesamt, die mit 39,2 Prozent die SPD wählten. Auch die Linke bekam mit 14,4 Prozent überdurchschnittlich viele Stimmen von den GewerkschafterInnen. Die CDU schnitt schlecht ab und erhielt insgesamt 7,2 Prozent. Unterschiede gab es beim Wahlverhalten von Frauen und Männern, die Mitglied in einer Gewerkschaft sind: 26,1 Prozent der Frauen gaben den Grünen ihre Stimme, jedoch nur 17,8 Prozent der Männer.

Die Wahlbeteiligung stieg von 56,6 Prozent auf 63,3 Prozent. Rund 1,3 Millionen BürgerInnen waren zur Wahl aufgerufen. In den Umfragen vor der Wahl gaben 67 Prozent der WählerInnen an, dass sie mit der Arbeit des bisherigen Senats von SPD und Grünen sehr zufrieden oder zufrieden waren. Die Hamburger Bürgerschaftswahl ist die erste und vorläufig einzige Landtagswahl in diesem Jahr.



GRÜNE WOLLEN BETRIEBSRÄTE STÄRKEN

Ein „Update für die Mitbestimmung“ fordert die Bundestagsfraktion von Bündnis 90 / Die Grünen. Die rechtlichen Grundlagen seien noch an einer industriegesellschaftlich geprägten, analogen Arbeitswelt orientiert und müssten nun an den digitalen Wandel angepasst werden. Unter anderem sieht der Fraktionsantrag mehr Initiativ- und Mitbestimmungsrechte bei der Personalplanung und der Weiterbildung vor.

Der Beschäftigtendatenschutz soll in den Katalog der Mitbestimmungsrechte aufgenommen werden. Auch bei technischen Einrichtungen und Software, die zur Leistungskontrolle eingesetzt werden können, wollen die Grünen mehr Rechte für Betriebsräte. Externer Sachverstand soll künftig auch ohne die Bewilligung durch den Arbeitgeber möglich sein. So sollen Betriebsräte schneller und ohne konkrete Vereinbarung etwa Unterstützung bei komplexen IT-Themen erhalten.



ENTSENDUNG: KRITIK AN GESETZENTWURF

Der DGB hat den Gesetzentwurf zur revidierten EU-Entsenderichtlinie kritisiert. Hinter dem Versprechen „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ bleibt der jetzt vorliegende Gesetzentwurf meilenweit zurück“, so DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. Unter anderem sollen nur bundesweit allgemeinverbindliche Tarifverträge auf entsandte Anwendung finden. Die Entsenderichtlinie lässt allerdings ausdrücklich auch die Anwendung regionaler Tarifverträge zu.

Obwohl die EU-Richtlinie klare Regeln für die Unterkünfte der Beschäftigten vorsieht, schafft der Gesetzentwurf auch hier neue Lücken. Das bedeutet im schlimmsten Fall: „Die Beschäftigten hausen auf 10 Quadratmetern mit viel zu vielen Menschen und miesen hygienischen Bedingungen“, warnt Buntenbach. Die Gewerkschaften fordern, den Entwurf deutlich nachzubessern.



Telegramm

DGB und Gewerkschaften erinnern am 19. März an den **Generalstreik der Gewerkschaften vor 100 Jahren**. Der Hintergrund: Rechtsextreme Kräfte und Freikorps wollten beim sogenannten „Kapp-Putsch“ die junge Demokratie stürzen. Mit dem größten Generalstreik in der deutschen Geschichte haben ADGB, AfA-Bund, christliche Gewerkschaften und der Beamtenbund innerhalb von fünf Tagen den rechten Umsturzversuch beendet.

www.dgb.de/-/mNR

Der Beschluss des Kabinetts zur **Grundrente** sei ein akzeptabler Kompromiss, sagte DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach. „Die Grundrente wird die Lebenssituation von über einer Million Rentnerinnen und Rentnern mit niedrigen Renten endlich verbessern und ist damit ein Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt.“ Angesichts des größten Niedriglohnssektors in Westeuropa war eine Aufwertung niedriger Renten längst überfällig. Buntenbach kritisierte, dass auf Betreiben der CDU/CSU das Verfahren zur Berechnung der Grundrente mittlerweile höchst kompliziert ist und viel weniger Menschen als noch im ursprünglichen Entwurf vorgesehen profitieren werden.

www.dgb.de/-/msS

MINDESTLOHN ZEIGT ERFOLG

Mehr Einkommen, mehr Konsum und kaum Beschäftigungsverluste – so fasst ein aktueller Beitrag des WSI der Hans-Böckler-Stiftung die Erfolgsgeschichte des Mindestlohns zusammen. Die Beschäftigung in Deutschland ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Auch die Einkommen von ArbeitnehmerInnen haben sich verbessert. Überdurchschnittlich stark stiegen die Löhne vor allem bei ArbeitnehmerInnen mit niedriger Qualifikation sowie in Ostdeutschland – dank des Mindestlohns. Merkliche Beschäftigungsrückgänge durch den Mindestlohn sind kaum feststellbar. Offenbar ist es den Unternehmen in stark vom Mindestlohn beeinflussten Branchen gelungen, mehr Einnahmen zu erzielen bzw. gesteigerte Kosten durch höhere Preise weiterzugeben. Dies sei für KäuferInnen verkraftbar, da die Preise insgesamt nur wenig gestiegen seien, so die Autor. Es gibt also Spielraum für eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf mindestens zwölf Euro. www.boeckler.de/wsi_blog.htm

ZU WENIG PERSONAL, ZU VIEL ARBEIT

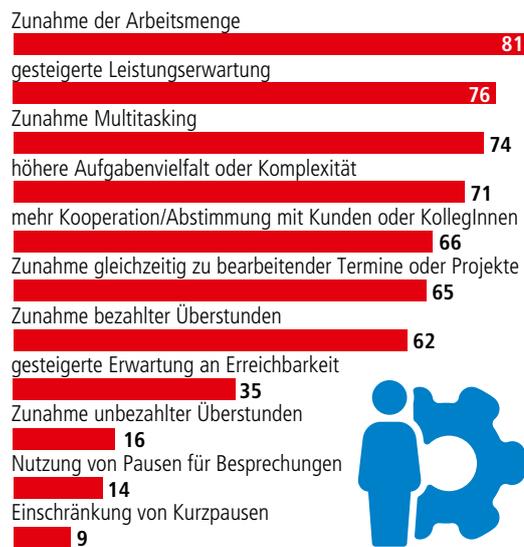
In Büros, in Fabriken und im Service in Deutschland liegt immer mehr Arbeit an. In rund 80 Prozent der Betriebe verdichtet sich das Arbeitsleben nach einer Einschätzung von Betriebsräten zunehmend. Der Grund liegt überwiegend in mangelndem Personal und zwar bereits in zwei Drittel der Betriebe. Dies zeigt eine Befragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung von rund 2300 Betriebsräten. Die ArbeitnehmervertreterInnen wollen das Thema seit Jahren angehen, doch gerade bei der Personalbemessung räumt das Betriebsverfassungsgesetz bislang nur wenig Mitbestimmung ein. Die Engpässe entstehen nach Angaben der Betriebsräte nicht nur wegen Krankenstand oder guter Auftragslage, häufig sind sie bereits Alltag.

Neben mangelndem Personal meldeten drei Viertel der Befragten höhere Leistungserwartungen und mehr Multitasking im Arbeitsleben. Von einer Zunahme der bezahlten Überstunden berichteten 62 Prozent. Die Auswirkungen sind mehr als negativ: 77 Prozent sehen einen Zusammenhang mit gesundheitlichen Problemen bei den Beschäftigten. Die aktuelle Ausgabe der *WSI-Mitteilungen 1/2020* mit dem Titel „Arbeitsintensivierung – ein Merkmal der modernen Arbeitswelt?“ bietet weitere Infos und Lösungen.

www.boeckler.de

Arbeitsmenge gestiegen

Antworten von Betriebsräten auf die Frage: „Welche der folgenden Entwicklungen betraf die Beschäftigten in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren?“ (Angaben in Prozent).



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2018, WSI-Mitteilungen 1/2020

© DGB-einblick 03/2020 / CC BY 4.0



DIE RENTE STÄRKEN

Ende März will die Rentenkommission der Bundesregierung ihren Abschlussbericht vorlegen. Der DGB-Zukunftsdialog nimmt dies zum Anlass, eigene Forderungen zur Rente öffentlich zu thematisieren. Ab dem 26. März läuft in ganz Deutschland die Aktionswoche für eine gute Alterssicherung. Veranstaltungen, Infostände und vieles mehr sollen informieren und Dialog ermöglichen. Der DGB bietet Materialien wie ein Renten-Quartett und ein Glücksrad sowie Aktionsvorschläge. www.dgb.de

HSI: DIENSTREISEN SIND ARBEITSZEIT

Dienstreisen – auch ins Ausland – sind für viele Beschäftigte Alltag. In der Praxis sind einige rechtliche Fragen offen: Was gilt als Arbeitszeit? Wie ist Arbeitszeit zu vergüten? Wie können die Rahmenbedingungen von Dienstreisen gestaltet werden? Interessant ist auch, welche betriebsverfassungsrechtlichen und tarifpolitischen Möglichkeiten es dazu gibt. Die Rechtsprechung von Bundesarbeitsgericht und Europäischem Gerichtshof ist hierzu weder leicht nachvollziehbar noch einheitlich. Das Hugo-Sinzheimer-Institut bietet mit einer neuen Publikation „Dienstreisen als Rechtsproblem“ einen Beitrag zur Klärung offener Fragen. Die Autoren schlagen einen einheitlichen arbeitsrechtlichen Arbeitszeitbegriff vor und sind der Meinung: Dienstreisezeit ist Arbeitszeit. Die Handreichung bietet Lösungsvorschläge und praktische Hilfen beispielsweise mit Mustertexten.

www.hugo-sinzheimer-institut.de

RUHRFESTSPIELE: MACHT UND MITGEFÜHL

Vom 1. Mai bis zum 13. Juni 2020 finden die diesjährigen Ruhrfestspiele Recklinghausen statt. Sie stehen 2020 unter dem Motto „Macht und Mitgefühl“. Zahlreiche Promis wie die SchauspielerInnen Lars Eidinger oder Sophie Rois, der Kabarettist Florian Schöder, die Schriftsteller Clemens Meyer und Sasa Stanisic stehen auf der Bühne, inszenieren Stücke oder geben Lesungen. Zudem gibt es Liederabende und Dialogforen. Am 7. Mai erinnert der DGB im Rahmen der Ruhrfestspiele an das Ende des Faschismus in Deutschland vor 75 Jahren. www.ruhrfestspiele.de/programm

Auch zu Gast bei den Ruhrfestspielen 2020: Der kanadische Musiker und Pianist Chilly Gonzales



Foto: Martina Woerz

Pionierarbeit in der Tech-Szene

Beschäftigte in Startup-Betrieben sind in der Regel jung und akademisch gebildet – Gehälter werden individuell verhandelt. Kein einfaches Umfeld für Gewerkschaften. Doch der Bedarf an Betriebsräten und gewerkschaftlichem Beistand wächst. Hoffnung macht zudem eine Studie aus Israel.

Die SPD Berlin sorgte Anfang des Jahres für große Aufregung unter Tech-Unternehmen in der Hauptstadt. Demnach soll die Vergabe von Fördermitteln künftig nur noch an Firmen vergeben werden, die einen Tarifvertrag und einen Betriebsrat haben. Das ist in der Szene der Startups eher die Ausnahme. Die Kritik kam prompt. Dabei gibt es genug Hinweise, dass die Arbeitsbedingungen in Softwareschmieden, Agenturen, Fin Techs und Co. zu wünschen übrig lassen. Immerhin arbeiten alleine in Berlin 79 000 Menschen in diesem Sektor.

So etwa beim Facebook-Löschtteam, das vom Dienstleister Majorel (vormals Arvato) in Berlin Spandau betrieben wird. ver.di-Gewerkschaftssekretär Oliver Hauser kritisiert die Arbeitsbedingungen als prekär. Die MitarbeiterInnen sind sehr häufig befristet angestellt, ausländische AkademikerInnen. Einstiegsgehälter liegen bei rund 25 000 Euro, das sind etwa 2000 Euro brutto im Monat. Oft zu wenig, um auf dem Berliner Wohnungsmarkt zu



Für einige ein Coworking Space, für andere ein Großraumbüro

auf softe Angebote: Der Feelgood-Manager als Ersatz für den Betriebsrat. Drängen die Beschäftigten auf die betriebliche Mitbestimmung, versuchen Startups immer wieder, eine „Schülervertretung“ zu installieren, wie es Hauser nennt. Ersatzweise soll ein Gremium aus arbeitgebnerischen Beschäftigten gegründet werden. Union busting auf digitalen Pfaden: In einem Fall hat ein Startup sogar einen Algorithmus eingesetzt, um digital Beschäftigte repräsentativ für ein solches Gremium auszuwählen.

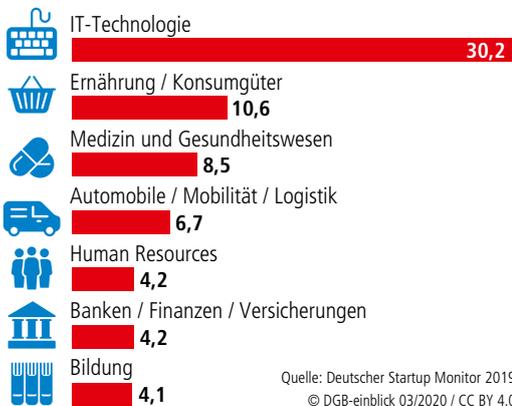
Hauser hält davon nichts: „Die ArbeitnehmerInnen brauchen keinen Feelgood-Manager und kostenloses Obst, sondern Betriebsräte und Tarifverträge mit anständigen Gehältern. Dann können sie ihr Obst selber kaufen.“ Er berät MitarbeiterInnen aus der Szene bei der Gründung von Betriebsräten. Erfreulich sei, dass das Bewusstsein für Mitbestimmung in vielen Betrieben wachse. So etwa bei einem Berliner Tech-Unternehmen. Dort waren sich die Beschäftigten einig, einen Betriebsrat zu gründen, um in sicheren Zeiten Strukturen für die Zukunft zu schaffen. Die KollegInnen wollen sich gezielt unter anderem für queere und nicht-weiße Menschen einsetzen.

Leider suchen die Startup-MitarbeiterInnen häufig zu spät gewerkschaftlichen Rat und Hilfe. Funktionieren Geschäftsmodelle nicht so, wie es sich die Geldgeber vorstellen, wird radikal umgebaut – Beschäftigte verlieren ihre Jobs. Die kumpelige Atmosphäre der Gründungsphase ist dann schnell dahin.

Hoffnung auf mehr gewerkschaftliche Organisationsmacht in der Startup-Branche liefert eine Studie aus Israel. In der dortigen Tech-Szene arbeiten rund 269 000 Menschen. Forscher haben untersucht, welche Auslöser in Tech-Unternehmen dazu führen, dass Beschäftigte gewerkschaftlich aktiv werden. Bei allen sieben untersuchten israelischen IT-Betrieben waren Personalabbau, Verlagerungen ins Ausland oder schlechtere Arbeitsbedingungen der Grund. Das Ergebnis: Durch den Einsatz von neu gewählten Betriebsräten haben die Arbeitgeber in drei Startups die angekündigten Maßnahmen wieder zurückgenommen bzw. abgemildert. In zwei wurden zudem Tarifverträge abgeschlossen, in vier weiteren liefen die Tarifverhandlungen noch bei Abschluss der Studie.

Startups: IT-Firmen vorn

Aus diesen Branchen stammen neu gegründete Unternehmen 2019 (in Prozent).



Die meisten Startups gibt es in der IT-Branche.

bestehen. Das Gehalt passt auch nicht zum fordernden Job. Dieser besteht darin, Inhalte von Facebook-Usern zu löschen, die gegen die Nutzungsbedingungen verstoßen haben. Immer wieder werden die ArbeitnehmerInnen mit verstörenden Inhalten – also etwa Hass, Pornos und Gewalt – konfrontiert. Entsprechend groß ist die psychische Belastung. Immerhin gibt es einen Betriebsrat, der 2018 gewählt wurde. Der hat einiges zu tun. Im November hat Facebook die Moderation des italienischen Marktes aus Berlin abgezogen. Das Team der italienischsprachigen MitarbeiterInnen war arbeitslos.

Das Image der schönen, neuen Arbeitswelt mit offenen Büroflächen, Bällebad, Kickertisch und frischem Obst hält sich trotzdem. Wenn es darum geht, neue MitarbeiterInnen zu finden, setzen viele Arbeitgeber bewusst

MEGATREND COWORKING SPACES

Coworking Spaces (CWS) – also Gemeinschaftsbüros, die für Projektarbeit oder von FreiberuflerInnen genutzt werden, boomen. Doch die Folgen dieses Trends sind noch recht unerforscht. Auch Arbeitsschutz spielt keine Rolle, wie ein Beitrag auf Gegenblende zeigt.

Um was geht es? CWS-Unternehmen vermieten Büroarbeitsplätze an FreiberuflerInnen, KleinunternehmerInnen, MittelständlerInnen, Großkonzerne für einen bestimmten Zeitraum. Das Angebot umfasst in der Regel schmucklose Schreibtische mit PC und Internetanschluss. Der Trend ist ein Beleg für die Entkopplung der Erwerbstätigkeit von festen betrieblichen Arbeitsorten und Arbeitszeiten. Zudem sparen Unternehmen Geld, wenn sie Aufgaben inhaltlich und räumlich in Projekte auslagern.

Das hat Folgen: Ein durchschnittlicher US-Büroarbeitsplatz 2018 hatte im Schnitt 18,3 Quadratmeter. Bei WeWork, einem der größten CWS-Anbieter, sind es einem Bericht der Financial Times zufolge lediglich fünf Quadratmeter. Dass eine derartige Verdichtung Nachteile haben kann, liegt auf der Hand. Studien zeigen, dass CWS-NutzerInnen auf Kurzpausen verzichten und unregelmäßig zu Mittag essen. Die Trennung von Beruf und Privatleben gelingt nur einer Minderheit von rund 40 Prozent.

gegenblende.dgb.de/-/m5z

SCHÜSSE AUF GEWERKSCHAFTSFÜHRER

Gewerkschafter erschossen“, „Gewerkschafter inhaftiert“, „Schüsse auf Gewerkschaftsführer“ – meldet Amnesty International. Es sind hunderte Meldungen allein in den vergangenen Jahren. Sie machen auf zahlreiche



schlimme Schicksale aufmerksam. Der Generalsekretär des Gewerkschaftsdachverbandes IndustriAll Global, Valter Sanches, berichtete auf dem Gewerkschaftstag der IG Metall, dass in manchen Ländern schon die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft dazu führen könne, im Gefängnis zu landen. In Kolumbien wurden 200 Gewerkschafter im Jahr 2018 ermordet.

Die IG Metall hat aktuell ein Netzwerk gegründet, um verfolgten Gewerkschaftern weltweit zu helfen. Dieses steht allen Mitgliedern der DGB-Gewerkschaften offen. Weitere ehrenamtliche UnterstützerInnen werden gesucht. „Je mehr mitmachen, umso besser“, sagte Ruth Jüttner von Amnesty International Deutschland. „In vielen Ländern haben Gewerkschafter einen schweren Stand. Wir können ihnen zur Seite stehen und deutlich machen, dass es grundlegendes Recht ist, Gewerkschaften zu gründen, ihnen beizutreten und sich für gute Arbeitsbedingungen einzusetzen.“ Die ehrenamtlichen HelferInnen beobachten die Situation weltweit und setzen sich für konkrete Fälle ein. „Das ist ganz praktische gelebte internationale Solidarität“, erläuterte Jürgen Kerner von der IG Metall, der das Projekt organisiert. Derzeit läuft eine Eilaktion für einen Gewerkschafter aus Venezuela. Rubén González wurde 2018 inhaftiert, weil er sich friedlich für Tarifverhandlungen und Arbeitsrechte in Venezuela eingesetzt hatte. www.igmetall.de

GEMEINSAM GEGEN RECHTS



Großdemo in Erfurt: Position beziehen, den demokratischen Grundkonsens verteidigen

Kein Pakt mit Faschist*innen – niemals und nirgendwo! Unter diesem Motto sind am 15. Februar mehr als 18 000 Menschen in Erfurt auf die Straße gegangen. Anlass der Großdemonstration war der politische Tabubruch, bei dem am 5. Februar in Thüringen ein Ministerpräsident der FDP mit den Stimmen von CDU und AfD gewählt wurde. Zu der Demonstration hatte ein breites Bündnis zusammen mit dem DGB aufgerufen. Stefan Körzell, DGB-Vorstandsmitglied, betonte bei seiner Rede: „Wir wissen, dass die Rechten das System bekämp-

fen, auf dessen Grundsätze sie sich so gern beziehen. Sie missbrauchen unsere Demokratie und unsere Parlamente für ihre demokratiefeindliche Politik.“

Der DGB-Bundesvorstand hat zudem eine Resolution „Den demokratischen Grundkonsens verteidigen – gegen die Faschisten und ihre Wegbereiter!“ veröffentlicht. Darin betont der Vorstand: „Wir Gewerkschaften und alle Demokratinnen und Demokraten in unserem Land sind gefordert, klar Position zu beziehen.“ www.dgb.de

DIGITALE RUNDGÄNGE, BINGO ODER ZEITUNGSTHEATER

Das DGB Bildungswerk hat ein innovatives Tool entwickelt: Eine Online-Plattform zeigt Methoden, Tipps, Ideen und Materialien – einfach anwendbar und kostenfrei. Die Werkzeuge sind geeignet für Workshops, Aktionen auf dem Markt, Veranstaltungen und vieles mehr. Grundlage der Tools ist das breite Fach- und Methodenwissen der DGB-Fachabteilungen. Der Leitgedanke der Plattform ist es, Ideen und Konzepte für Veranstaltungen und Aktionen zu erhalten und im Handumdrehen eine fast fertig vorbereitete Veranstaltung zu haben.

Der aktuelle Bildungsschwerpunkt Wohnen ist der Auftakt für eine Reihe von Themen – jedes Jahr kommen ein oder zwei neue Pakete dazu. Mit dabei sind neue und interessante Methoden wie ein Zeitungstheater oder ein digitaler Rundgang. Beim aktuellen Rundgang nutzen die TeilnehmerInnen ihr eigenes Smartphone. Es gibt drei unterschiedliche Zugänge zum Mitgehen rund um das Thema Wohnen: mit Musik, Literatur oder einfachen Fakten. Mitgehen bei: www.dgb-bildungsschwerpunkt.de



Ticker

Netzwerk Migrantinnen und Arbeitsmarkt

DGB Frauen mit Migrationsbiographie müssen Hürden überwinden, wenn sie arbeiten möchten – sie haben teils wenige Ressourcen oder werden diskriminiert. Beim DGB Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt will das „NeMiA – Netzwerk Migrantinnen und Arbeitsmarkt“ helfen. Es unterstützt Unternehmen, öffentliche Verwaltung und Verbände dabei, sich der Zielgruppe stärker zu öffnen und ihre besonderen Kompetenzen und Potentiale zu fördern. Dazu gab es bereits einen Kongress und regelmäßige Netzwerktreffen.

<https://niedersachsen.dgb.de/nemia>

Pilotprojekt Altersvorsorge

BCE Die IG BCE hat mit der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig-Hannover und der Verbraucherzentrale Niedersachsen ein neues Informationsangebot entwickelt. Auf dem „Rentenberatungstag“ im Februar informierten ExpertInnen vor Ort im Betrieb über gesetzliche, betriebliche und private Altersvorsorge. Die IG BCE will das Pilotprojekt nach und nach bundesweit ausweiten. www.igbce.de

Gegen Stammtischparolen

GEW Rassistische Sprüche verschlagen einem oft die Sprache. Der GEW-Landesverband Hessen lud im Februar zu mehreren Workshops ein. Ziel war es, gemeinsam gegen rechte Parolen im Umfeld vorzugehen. Die bundesweite Initiative „Aufstehen gegen Rassismus“ bietet Tipps für den Alltag und kostenlose Ausbildungen zu sogenannten StammtischkämpferInnen. www.gew.de

Bewerbungen bei der Polizei: Sträfliche „Verwässerung“

Nach langjährigem Personalabbau gibt es wieder mehr neue Stellen bei der Polizei. Doch nicht wenige Bewerbungen scheitern an den Deutschtests. Gewerkschafter warnen vor einem Aufweichen der Ausbildungsstandards.

Winfried Kretschmann machte sich unbeliebt. Von allen Seiten erntete Baden-Württembergs Ministerpräsident Schelte, als er in Sachen Rechtschreibung zur Entspannung aufrief. Der frühere Lehrer hält es für kein Problem, wenn jemand das Wort Rhythmus nicht buchstabieren kann. Pädagogenverbände, Arbeitgeber, aber auch Gewerkschafter widersprechen dem grünen Politiker: Der korrekte Umgang mit der deutschen Sprache sei zentral für eine erfolgreiche berufliche Entwicklung, das entscheide mit über künftige gesellschaftliche Chancen.

„Erschreckend“ findet zum Beispiel die Gewerkschaft der Polizei (GdP) die Schwächen, die sich bei den internen Tests für einen Ausbildungsplatz offenbaren. Zwischen einem Drittel und einem Sechstel der Prüflinge, die Zahlen schwanken je nach Bundesland, fallen wegen falscher Orthografie durch. Die potenziellen PolizistInnen wissen nicht, dass man „im Allgemeinen“ groß schreibt oder „Aggression“ zweimal ein „g“ und zweimal ein „s“ enthält. Und wenn Betrunkene vor einer Kneipe für Unruhe sorgen, „krakehlen“ oder „krakelen“ sie nicht, sondern sie „krakeelen“. Für den zu klärenden Sachverhalt mag das irrelevant sein, nicht jedoch für das schriftliche Protokoll, das nach der Randalie anzufertigen ist.

Kleinliche Rechthaberei? Kann sich die Polizei leisten, bei der Nachwuchsförderung wählerisch zu sein? Ist es bei Demonstrationen

¶ Schreibfehler im Protokoll sind dann nicht nur peinlich, sie können auch juristische Folgen haben.

von Rechtsextremisten oder bei einem Hochrisiko-Fußballspiel bedeutsam, dass ein Beamter „In-Kraft-Treten“ richtig schreibt? Wegen umfangreicher Dokumentationspflichten müssen immer mehr Ereignisse, und seien sie noch so banal, schriftlich erfasst werden. Auch durch digitale Netzwerke im Internet steigt der Bedarf an Legitimation für das polizeiliche Verhalten. Zudem müssen die Berichte später bei den Staatsanwalt-

schaften und vor Gericht bestehen. Schreibfehler im Protokoll sind dann nicht nur peinlich, sie können auch juristische Folgen haben.

Dennoch begnügen sich manche Einstellungsbehörden mit niedrigen Standards bei den Aufnahmeprüfungen. So dürfen Bewerber oder Bewerberinnen für die Landespolizei-Hochschule in Rheinland-Pfalz bei Rechtschreibübungen mit 150 Wörtern bis zu 20 Fehler machen. In jeder Klassenarbeit an einer Schule wäre das zumindest

¶ Die Sprache und nicht die Schusswaffe ist das wichtigste Arbeitsmittel der künftigen Beamtinnen und Beamten.

„mangelhaft“ oder gar „ungenügend“. Auch wer bei der Bundespolizei in den mittleren Dienst einsteigen will, darf sich bei den Tests relativ viele Schnitzer erlauben. Die Verantwortlichen argumentieren, sonst könne man neu geschaffene oder frei werdende Stellen gar nicht besetzen.

Die Gewerkschaft der Polizei sieht diese Entwicklung kritisch. Die laschen Regelungen seien „sträflich, das verwässert unser Berufsbild“, warnt GdP-Vizechef Jörg Radek. Die Sprache und nicht die Schusswaffe sei das wichtigste Arbeitsmittel der künftigen Beamtinnen und Beamten. Radek hält es für ein gravierendes Manko, wenn in den Eignungstests die ermittelte körperliche Fitness meist besser ausfällt als die geistige.

Fehlende sprachliche Kompetenzen kann man auch nicht vollständig mit Technik ausgleichen, elektronische Korrekturmöglichkeiten in Schreibprogrammen sind bestenfalls ein Hilfsmittel. Andererseits besitzen PolizeianwärterInnen mit Rechtschreibschwäche vielleicht andere Fähigkeiten, die dringend gebraucht werden. Oft können sie zum Beispiel sehr souverän mit Computern umgehen – angesichts wachsender Cyberkriminalität ein gewichtiger Faktor.

Ein weiteres Argument zielt auf die besonderen Qualifikationen von BewerberInnen mit Zuwanderungsgeschichte. Interkulturelle Fähigkeiten seien bedeutsamer als ein perfektes Schriftdeutsch, glaubt Ernst Marx von der Polizeihochschule in Rheinland-Pfalz. Mit der in sei-



THOMAS GESTERKAMP,

62, ist Journalist in Köln. Er schreibt seit mehr als 30 Jahren über den Arbeitsmarkt, Gewerkschaften und sozialpolitische Themen.

nem Bundesland erlaubten hohen Fehlerzahl in der Sprachprüfung wolle man gezielt Bewerbungen aus migrantischen Familien fördern. Annette Jedamzick von der Bundespolizeiakademie plädiert für Nachschulungen während der laufenden Ausbildung. Der GdP-Vorsitzende Oliver Malchow lehnt dagegen jedes Herunterschrauben der Auswahlkriterien ab. Nach den vielen Jahren des Personalabbaus bei der Polizei dürften „die von der Politik jetzt endlich zugesagten Neueinstellungen nicht zu Abstrichen bei den Anforderungen führen“.

ÜBERSTUNDEN UND PERSONALMANGEL

Die Polizei ist dringend auf Nachwuchs angewiesen. Schon jetzt ist der Arbeitsdruck hoch: Permanente 12-Stunden-Schichten, Wochenend-Bereitschaften und Dauereinsätze bundesweit.

Eine Folge: Über 20 Millionen Überstunden haben die PolizeibeamtInnen angesammelt: Die Zahl sei alarmierend, kritisiert die Gewerkschaft der Polizei. Sie sei ein Zeichen für den noch immer bestehenden Personal-mangel in den Dienststellen. Besonders bei der Bereitschaftspolizei ist die Belastung sehr hoch. Ein Grund für die hohe Zahl an Überstunden sei vor allem die Zunahme von Dauereinsätzen bei polizeilichen Großlagen.

Die GdP fordert seit langem mehr Stellen für den Polizeidienst. Eine Forderung, der die Bundesregierung und die Länder nach Jahren des Abbaus nachgekommen sind. Allerdings nicht ausreichend, kritisiert GdP-Vize Radek. 15 000 neue Stellen sollen entstehen, die GdP fordert 20 000 zusätzlich. Denn mehr als 50 000 Polizeikräfte, also jeder sechste, gehen bis 2025 in den Ruhestand und müssen ersetzt werden.



„Im Thüringer Landtag wurde ein demokratisches Verfahren alleine an der pornografischen Lust an der Verhöhnung der Demokratie pervertiert.“



Die Journalistin und Autorin Carolin Emcke schreibt in der *Süddeutschen Zeitung* vom 14. Februar 2020, dass die AfD nun demaskiert sei – sie verstehe nichts von den sozialen Fragen unserer Zeit.



Das steht an ...

8. März

Am **Internationalen Frauentag** demonstrieren Frauen seit über 100 Jahren am 8. März für Gleichberechtigung und gegen Diskriminierung. Der DGB bietet erneut Aktionsmaterialien wie Plakate an.

13. bis 14. März

Im Rahmen des DGB Zukunftsdialogs findet im März eine **Regionalkonferenz** in Frankfurt am Main statt für im DGB Engagierte aus Baden-Württemberg, Hessen, Thüringen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland.

16. bis 29 März

Die **Internationalen Wochen gegen Rassismus** stehen unter dem Motto „Gesicht zeigen – Stimme erheben“. Der Botschafter ist 2020 Reiner Hoffmann.

17. März

Der **Equal Pay Day** thematisiert die bestehende Lohnlücke. In Deutschland verdienen Frauen unverändert 21 Prozent weniger als Männer.

19. März

Der DGB lädt zu einer **Veranstaltung mit Podiumsdiskussion**, um an den Generalstreik der Gewerkschafter gegen die Kapp-Putschisten vor 100 Jahren zu erinnern.

24. März

Ein **DGB-Festakt** findet in Berlin u.a. mit Bundesminister Hubertus Heil statt anlässlich des Jubiläums 100 Jahre Betriebsrätegesetz.



Personalia

JENS SCHUBERT,

50, folgt am 1. Januar 2021 auf **Wolfgang Stadler** als Bundesvorsitzender der Arbeiterwohlfahrt (AWO). Schubert ist bisher Leiter der Rechtsabteilung beim ver.di-Bundesvorstand und wurde im Februar auf einer Sondersitzung des AWO-Bundespräsidiums neu gewählt. Er ist zudem assoziierter Pro-

fessor für Arbeitsrecht an der Leuphana Universität Lüneburg und ehrenamtlicher Richter am Bundesarbeitsgericht und am Bundessozialgericht. Zukünftig möchte er die Leistungen der AWO bekannter machen und die Arbeit der Haupt- und Ehrenamtlichen stärker in den Fokus rücken.



Tipp

AUSSTELLUNGEN

FANTASTISCHE FRAUEN UND EINE VERSCHWUNDENE WELT

Die Leistungen von Frauen in Kunst, Politik oder Arbeitswelt wurden lange nicht anerkannt, gesehen oder veröffentlicht. Der Internationale Frauentag im März thematisiert dies. Auch die **Schirn Kunsthalle in Frankfurt** widmet sich einem Teil der Frauen-Geschichte und zeigt bis zum 24. Mai eine Ausstellung mit 34 internationalen Künstlerinnen: „Fantastische Frauen. Surreale Welten von Meret Oppenheim bis Frida Kahlo“.

Zu sehen sind rund 260 Werke berühmter als auch unbekannter Frauen. www.schirn.de

Rauchende Schlotte, Menschen in Kittelschürze und Blaumann – Ost-Berlin war vor dem Fall der Mauer ein bedeutender Industriestandort. Die Ausstellung „Gesichter der Arbeit – Fotografien aus Ostberliner Industriebetrieben von Günter Krawutschke“ zeigen bis zum 26. Juli im **Technikmuseum Berlin** Einblicke in eine vergangene Welt. Sie dokumentieren emotionale Momente und starke Charaktere vor dem Hintergrund des harten Arbeitsalltags. www.technikmuseum.berlin



Arbeitsalltag vor dem Fall der Mauer – Bilder einer verschwundenen Welt

KOMPLEXE PASSWÖRTER SIND BESSER

Jahrelang hat das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) NutzerInnen geraten, ihre Passwörter regelmäßig zu ändern. Nun weichen die ExpertInnen von dieser Strategie ab. Im aktuellen Bericht der Behörde tauchen zwar weiterhin viele Tipps und Hinweise rund um die Passwort-Vergabe auf – allerdings wird auf einen dezidierten Rat zur regelmäßigen Aktualisierung des Logins verzichtet.

Schon lange gab es Kritik aus der Tech-Szene. Der Grund: Menschen, die häufig ihre Passwörter ändern, neigen zu besonders einfachen Kombinationen à la 12345678 oder *passwort1*, *passwort2* usw. Besser sollten komplexe Kombinationen aus mindestens 20 Zahlen, Buchstaben und Sonderzeichen generiert werden. Um den Durchblick zu behalten und viele Accounts gleichzeitig zu verwalten, gibt es Passwort-Manager, wie KeePass (s. *einblick* 2/2020).

Trotzdem gibt das BSI sinnvolle und richtige Hinweise. So dürften Passwörter nicht mehrfach verwendet werden. Für jedes IT-System bzw. jede Anwendung müsse ein eigenständiges Passwort gewählt werden. „Ein Passwort darf nur für eine Hinterlegung für einen Notfall schriftlich fixiert werden.“ Es muss dann sicher aufbewahrt werden. Und, ganz wichtig: Sollte das Passwort gehackt worden sein, oder eine anderen Person bekannt sein, muss eine neue Kombination vergeben werden.

GOOGLE SCHLÄGT DAS FERNSEHEN

Suchmaschinen sind mittlerweile das Medium, um auf Marken, Produkten und Dienstleistungen aufmerksam zu werden. Das gaben NutzerInnen zwischen 16 und 64 Jahren an. In der jungen Generation werden zudem gezielt die Suchfunktionen in den sozialen Netzwerken genutzt, um nach bestimmten Marken zu suchen.

35 Prozent aller Befragten werden durch die Suche im Netz auf Produkte aufmerksam. 34 Prozent durch TV-Werbung. 29 Prozent bekommen durch Mund-zu-Mund-Propaganda Hinweise. Effektiv ist aus Sicht von Unternehmen und Organisationen der Einsatz von Werbung in den sozialen Medien. Immerhin 27 Prozent der Befragten sind durch Ads – also digitaler Werbung – auf Marken oder Dienstleistungen gestoßen.



SmartUnion: Daten, Technik, Social Media 2020

Wer im neuen Jahr bei den Themen Daten, Technik oder Social Media auf dem Laufenden bleiben möchte, abonniert unseren kostenlosen SmartUnion-Newsletter unter:

www.unionize.de/-/nvz

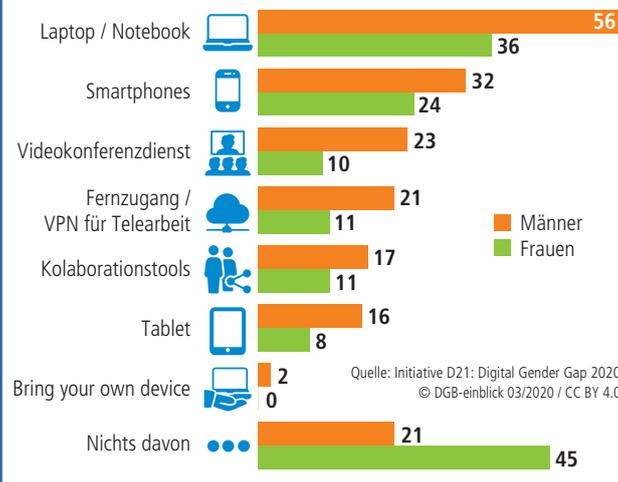
FRAUEN WERDEN BENACHTEILIGT

Schon jetzt zeigt sich, dass es bei der digitalen Transformationen um Verteilungsfragen geht – ökonomisch, sozial und technisch. Besonders Frauen drohen hier benachteiligt zu werden.

„Bürotechnik“ – hört sich erstmal ziemlich langweilig an. Doch weit gefehlt: Immer wenn es um neue Laptops, Smartphones oder aktuelle Software geht, geht es auch um Qualifizierung, Karrierechancen, ums Geld und mobiles Arbeiten. Denn wer technisch vom Arbeitgeber auf dem neuesten Stand gehalten wird, bleibt auch an digitalen Trends dran und qualifiziert sich automatisch weiter. Zudem haben gut ausgerüstete Beschäftigte eher das nötige Equipment, um im Home Office zu arbeiten.

Büro-Technik: Frauen außen vor

So viele Frauen und Männer bekommen technische Geräte von ihren Arbeitgebern zur Verfügung gestellt (in Prozent)



Laptops, Smartphones oder Tablets sind zentrale Arbeitsmittel, um mobil von zu Hause oder unterwegs arbeiten zu können. Aktuelle Technik und Software sind zudem grundlegend, um sich weiterzubilden.

Und hier scheinen Frauen ein weiteres Mal benachteiligt zu werden. Eine aktuelle Studie der *Initiative D21* zeigt: Frauen, die in Bürojobs arbeiten, erhalten von ArbeitgeberInnen seltener mobile Geräte. Zudem haben sie geringeren Zugang zu digitalen Anwendungen, die flexible Arbeitsformen begünstigen. Letztendlich werden Frauen damit in einem stark digitalisierten Bereich wie der Büroarbeit, darin gehindert, sich weiterzubilden. Wie die technischen Arbeitsmittel zugeteilt werden, bleibt allerdings häufig intransparent.

Das Beispiel zeigt einmal mehr, wie wichtige betriebliche Mitbestimmung ist. Denn das Betriebsverfassungsgesetz sieht für Betriebsräte bei der Gleichstellung von Männern und Frauen eine wichtige Aufgabe vor. So heißt es im Paragraph 80 „Allgemeine Aufgaben“: „Der Betriebsrat hat die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern.“

KEIN ARBEITSUNFALL

Es liegt kein Arbeitsunfall vor, wenn sich jemand verletzt, während er für eine Nachbarin Sägearbeiten mit einer Kreissäge ausführt.

Der Fall: Der Mann führte für seine Nachbarin Sägearbeiten aus, indem er mit einer Kreissäge Brennholz zuschnitt. Dabei zog er sich erhebliche Schnittverletzungen zu. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Die dagegen gerichtete Klage hatte keinen Erfolg.

Das Landessozialgericht: Der Mann hat bei Durchführung der Sägearbeiten nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung gestanden. Zwar können auch arbeitnehmerähnliche Tätigkeiten außerhalb eines bestehenden Arbeitsverhältnisses als so genannte „Wie-Beschäftigung“ unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung stehen. Vorliegend war dies aber nicht der Fall. Der Mann hat selbstbestimmt und frei verantwortlich gearbeitet und ausschließlich die Leitung der Tätigkeit inne gehabt. Er hat nicht nach Weisung gehandelt. Er hat auch das erforderliche Werkzeug – die Kreissäge – mitgebracht und ist im Umgang mit Sägearbeiten nicht unerfahren gewesen. Daher ist nicht von einer arbeitnehmerähnlichen, sondern von einer unternehmerähnlichen Tätigkeit auszugehen.

Thüringer Landessozialgericht,
Urteil vom 5. September 2019 – L 1 U 165/18

Fehlgeburt

KEINE SOZIALHILFE FÜR BESTATTUNG

Für die Bestattung einer Fehlgeburt besteht kein Anspruch auf Sozialhilfe. Nach dem Gesetz trifft die Eltern einer Fehlgeburt keine Bestattungspflicht. Grundsätzlich ist allein das entbindende Krankenhaus zur Bestattung verpflichtet.

Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen,
Urteil vom 14. Oktober 2019 – L 20 SO 219/16

Feuerwehrdienst

FAHRKOSTEN BEI MEHREREN EINSATZSTELLEN

Ein Feuerwehrmann, der seinen Dienst an verschiedenen Einsatzstellen leisten muss, kann für die Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte seine tatsächlichen Fahrtkosten als Werbungskosten geltend machen. Auf die Entfernungspauschale ist er nicht beschränkt.

Finanzgericht Rheinland-Pfalz,
Urteil vom 28. November 2019 – 6 K 1475/18

SELBSTSTÄNDIGKEIT EINES KFZ-MEISTERS

Bei der Tätigkeit als Kraftfahrzeugmeister handelt es sich, soweit sie nicht im eigenen Betrieb erbracht wird, wegen der berufsspezifischen Eingliederung in die Betriebsabläufe um eine typische Arbeitnehmertätigkeit.

Der Fall: Der Kraftfahrzeugmeister arbeitete in einer Servicewerkstatt, nutzte dort aber sein eigenes Werkzeug. Es gab auch keine Urlaubsregelung oder Urlaubsvergütung. Eine Entgeltfortzahlung in Krankheitsfall war auch nicht vereinbart. Allerdings war der Mann ausschließlich für diesen Autoservice tätig. Der Antrag der Servicewerkstatt auf Feststellung, dass der Mann selbstständig tätig war, hatte keinen Erfolg.

Das Sozialgericht: Der Mann war wie ein Angestellter sozialversicherungspflichtig tätig. Das eigene Werkzeug und die nicht vorhandenen Regelungen im Hinblick auf Urlaub sprechen zwar für Selbstständigkeit. Allerdings war der Mann von seinem Auftraggeber wirtschaftlich abhängig. Wesentlich für die Arbeitnehmereigenschaft war auch seine Eingliederung in die Betriebsabläufe der Werkstatt.

Sozialgericht Stuttgart,
Urteil vom 16. Mai 2019 – S 20 R 1936/16

GVK ZAHLT KEINE LASERBEHANDLUNG DER AUGEN

Versicherte der Gesetzlichen Krankenversicherung, die an einer Kurzsichtigkeit (Myopie) sowie einer Hornhautverkrümmung (Astigmatismus) leiden, haben keinen Anspruch auf eine Laser-Korrektur der Augen.

Sozialgericht Stuttgart,
Urteil vom 6. Februar 2019 – S 23 KR 4535/18

GVK ZAHLT KIEFERORTHOPÄDIE NICHT IMMER

Versicherte der Gesetzlichen Krankenversicherung haben Anspruch auf kieferorthopädische Behandlung nur in medizinisch begründeten Indikationsgruppen, bei denen eine Kiefer- oder Zahnfehlstellung vorliegt, die das Kauen, Beißen, Sprechen oder Atmen erheblich beeinträchtigt oder zu beeinträchtigen droht.

Sozialgericht Stuttgart,
Gerichtsbescheid vom 6. Juni 2019 – S 23 KR 6776/18