

## Europäische Mindestlöhne: Erwerbsarmut beenden

Für ein soziales Europa brauchen wir mehr Tarifbindung und faire Mindestlöhne. Das fordern der DGB und der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB). Die Mindestlöhne reichen aktuell von 1,87 Euro in Bulgarien bis zu 12,38 Euro in Luxemburg. Nur in zwei Ländern schützen sie vor Erwerbsarmut. Die Europäische Kommission will jetzt faire Mindestlöhne in allen Mitgliedstaaten schaffen.

Im Jahr 2018 waren fast 110 Millionen Europäerinnen und Europäer von Armut und sozialer Ausgrenzung bedroht. Die Arbeitslosenzahlen steigen, nicht zuletzt aufgrund der Corona-Krise. „Armut trotz Erwerbstätigkeit ist zu verhindern“, besagt die 2017 proklamierte Europäische Säule Sozialer Rechte (ESSR). Dies sollte dringend realisiert werden, denn Risse und Spaltungen entstehen in demokratischen Gesellschaften, wenn Menschen trotz Arbeit arm sind.

Die Präsidentin der Kommission, Ursula von der Leyen, will bald einen Vorschlag vorlegen, um „sicher-

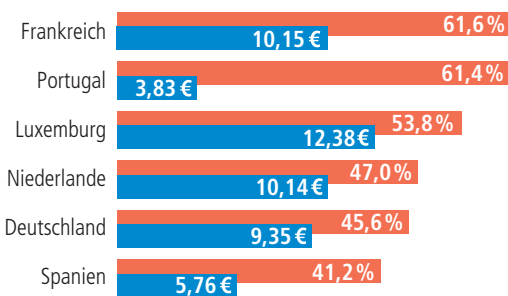
zustellen, dass jeder Arbeitnehmer in unserer Union einen fairen Mindestlohn hat“. Doch was ist fair? Gute Lohn- und Arbeitsbedingungen gibt es nur mit Tarifverträgen. Dies sollte die EU unterstützen, damit zukünftig mehr ArbeitnehmerInnen von Tarifen profitieren. Nur als unterste Haltelinie sollen, so fordert der DGB, gesetzliche Mindestlöhne greifen. Es geht dabei nicht um einen einheitlichen Mindestlohn für alle 27 Mitgliedstaaten. Vielmehr soll der Rahmen gemeinsame Mindeststandards schaffen, die die Tarifautonomie in den Mitgliedstaaten schützen und weiter fördern.

DGB-Vorstandsmitglied Stefan Körzell begrüßt das Vorhaben der EU-Kommission, europaweit armutsfeste europäische Mindestlöhne erreichen zu wollen. „60 Prozent vom jeweiligen nationalen Medianlohn sollten dafür maßgeblich sein“, betonte Körzell. „An erster Stelle muss die EU-Kommission aber die sinkende Tarifbindung angehen und nationale Tarifverhandlungssysteme auch von europäischer Seite aus fördern.“

Bislang gibt es in Europa Mindestlöhne in sehr unterschiedlicher Höhe – auch im Vergleich zum Median des jeweiligen Landes (siehe Grafik). Gemessen am dortigen Preisniveau ermöglichen bisher nur Frankreich und Portugal einen armutsfesten Mindestlohn. Die künftigen Mindestlöhne sollten nach den Forderungen des DGB und des EGB nicht unterhalb einer festen Grenze liegen: weder unter 60 Prozent des mittleren Lohns (Median), noch unterhalb von 50 Prozent des Durchschnittslohns (arithmetisches Mittel), jeweils bezogen auf Vollzeitbeschäftigte. In Deutschland würde das aktuell einem Mindestlohn in Höhe von rund zwölf Euro entsprechen.

### Mindestlohn in Europa

- Höhe des Mindestlohns im Vergleich zum Medianlohn (in Prozent) und
- Höhe des gesetzlichen Mindestlohns pro Stunde (in Euro) in ausgewählten europäischen Ländern



Quelle: Schulten/Lübker, WSI-Report 2020 © DGB-einblick 10/2020 / CC BY 4.0

**Noch Luft nach oben: Mindestlöhne in Europa sind zu niedrig**

### Amazon gegen Gewerkschaften

Weltweit geht Amazon gegen Gewerkschaften und Betriebsräte vor, teils mit immer smarterer Überwachungstechnologie.

SEITE 3

### Zukunft der Sozialversicherungen

Der DGB zeigt, wie zukünftig alle in der Solidargemeinschaft noch besser versorgt sein können.

SEITE 5

### 30 Jahre Wiedervereinigung

Der Historiker Prof. Dr. Detlev Brunner skizziert die komplexen gewerkschaftlichen Herausforderungen während der Wiedervereinigung.

SEITE 7

### GROSSE MEHRHEIT

**Ja zum Lieferkettengesetz**

**75 Prozent** der Bevölkerung unterstützen ein Lieferkettengesetz.

Quelle: infratest dimap 2020 © DGB-einblick 10/2020 / CC BY 4.0



### EINBLICK IM INTERNET

Aktuelle News gibt es auf der einblick-Internetseite: [www.dgb.de/einblick](http://www.dgb.de/einblick)

**E-MAIL-NEWSLETTER**

Anmeldung unter: [www.dgb.de/einblicknewsletter](http://www.dgb.de/einblicknewsletter)

## ARBEITSWELT BRAUCHT MASTER UND MEISTER



**Beschäftigte mit einer abgeschlossenen Ausbildung haben es schwer, beruflich aufzusteigen. Das soll sich nach Plänen der Bundestagsfraktion von Bündnis 90 / Die Grünen ändern.**

Die Bundestagsfraktion von Bündnis 90 / Die Grünen wollen die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung fördern. In einem Antrag heißt es: „Die beiden Qualifizierungswege müssen attraktiver werden, damit sie ihr gesamtes Potenzial entfalten können und Aufstieg durch Bildung in beide Richtungen möglich wird.“ Deutschland brauche Master und Meister. Ziel ist es, auch Beschäftigten mit einer beruflichen Ausbildung weitere Karriereoptionen zu ermöglichen.

„Es gibt in der Wirtschaft kaum Führungskräfte ohne Hochschulabschluss, von höheren Posten im öffentlichen Dienst sind beruflich Qualifizierte nahezu ausgeschlossen“, kritisiert der Sprecher für Forschung, Wissenschaft und Hochschule Kai Gehring. Deshalb soll der Staatsdienst auch Vorreiter und Vorbild sein. Im öffentlichen Dienst bestehen z.B. für beruflich qualifizierte immer noch erhebliche Hürden beim Aufstieg in den höheren Dienst. Hier Änderungen herbeizuführen, hätte eine Signalwirkung dafür, dass Gleichwertigkeit tatsächlich ernst gemeint ist. Die stellvertretende DGB-Vorsitzende Elke Hannack begrüßt die Initiative: „Echte Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung darf es nicht nur in Hochglanzkampagnen geben. Wenn sich junge Menschen für eine Ausbildung statt einem Studium entscheiden, ist eine gute Ausbildungsqualität, eine faire Vergütung und gute Perspektiven nach der Ausbildung wichtig.“

Zudem wollen die Grünen die soziale Lage und die Herkunft der Auszubildenden systematisch untersuchen lassen. Hannack betont: „Wir wissen viel zu wenig über die soziale Lage der Auszubildenden. Seit 1951 gibt es die Sozialerhebung für Studierende, in der beruflichen Bildung klappt hier immer noch eine Leerstelle. Die kommende Bundesregierung sollte deshalb schleunigst eine solche Erhebung einführen.“



### Telegramm

In Mecklenburg-Vorpommern können Beschäftigte, die von der Corona-Krise besonders betroffen waren, **bis zu 700 Euro Neustart-Prämie** bekommen, um den Verdienstaufschlag auszugleichen. Anspruch auf die Prämie haben Beschäftigte, die während der Corona-Krise besonders hohe Arbeitsausfälle hatten. Konkret: ArbeitnehmerInnen, die im Zeitraum vom 1.4. bis 30.9.2020 an mindestens zwei aufeinanderfolgenden Kalendermonaten mindestens 50 Prozent coronabedingt Kurzarbeit gemacht haben – und danach mindestens einen Kalendermonat lang wieder im Unternehmen beschäftigt waren.

[www.dgb.de/-WUE](http://www.dgb.de/-WUE)

Nach der Kommunalwahl in Nordrhein-Westfalen erwartet der DGB-Bezirk eine **Neuausrichtung der Kommunalpolitik**. Im Fokus sollen dabei die Schwerpunkte Gute Arbeit, Chancengleichheit in der Bildung und ökologischer Wandel stehen. Die DGB-Bezirksvorsitzende Anja Weber betont: „Auch nach der Wahl ist es wichtig, gemeinsam Demokratie zu stärken. Wahlversprechen müssen umgesetzt und demokratischer Zusammenhalt gefördert werden.“

[nrw.dgb.de/-WtN](http://nrw.dgb.de/-WtN)



## WERKVERTRÄGE: VERBOT RECHTLICH MÖGLICH

Ein Gutachten im Auftrag des DGB und der NGG zeigt: Ein Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit für Unternehmen in der Fleischindustrie ist rechtlich nicht zu beanstanden. Das Verbot des Einsatzes von Fremdpersonal in Form von Leiharbeit und Werkverträgen sei geeignet, erforderlich und verhältnismäßig, um das mit dem Arbeitsschutzkontrollgesetz beabsichtigte Ziel eines verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen, heißt es.

Die Corona-Pandemie hat einmal mehr die skandalösen Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie offengelegt. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) plant deshalb, Werkverträge und Leiharbeit in der Fleischwirtschaft zu verbieten. „Das Verbot von Werkverträgen und Leiharbeit verstößt nicht gegen das Grundgesetz, so wie es die Fleischindustrie immer behauptet. Das bestätigt auch nochmal das vorliegende Rechtsgutachten“, so DGB-Vorstandsmitglied Anja Piel. [www.dgb.de/-vLS](http://www.dgb.de/-vLS)



## BEITRAGSZAHLER SOLLEN FÜR CORONA- PANDEMIE ZAHLEN

Der DGB kritisiert die von Gesundheitsminister Jens Spahn (CDU) geplante Sozialgarantie 2021. Anja Piel sagt: „Die bereits geschöpften Reserven der gesetzlichen Krankenkassen sollen nun zusammen mit einer Anhebung des durchschnittlichen Zusatzbeitrags die restlichen Löcher stopfen, die die Corona-Pandemie gerissen hat. Am Ende zahlen die Beitragszahler für die Krise – und nicht, wie versprochen, der Steuerzahler.“

Das sei völlig inakzeptabel. Trotz der vorhersehbaren pandemiebedingten Kostenwelle nun acht Milliarden Euro aus den Kassenrücklagen zu entnehmen und den Zusatzbeitrag um 0,2 Prozentpunkte anzuheben, sei skandalös, ungerecht und unseriös. [www.dgb.de/-W8r](http://www.dgb.de/-W8r)

**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](mailto:einblick@dgb.de) **Presserechtlich verantwortlich** Timm Steinborn **Redaktion** Sebastian Henneke, Nina Martin **Redaktionelle Mitarbeit** Luis Ledesma **Layout** zang.design **Infografik** Klaus Niesen **Druck und Vertrieb** DCM Druck Center Meckenheim GmbH **Abonnements** [abo-einblick@dgb.de](mailto:abo-einblick@dgb.de) **E-Mail-Newsletter** [www.dgb.de/einblicknewsletter](http://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.

# Amazon: Mit allen Mitteln gegen Gewerkschaften und Betriebsräte

Amazon kämpft weltweit gegen Gewerkschaften und Betriebsräte. Zum Einsatz kommt immer smartere Überwachungstechnologie. Nun sorgte eine Stellenanzeige in den USA für Furor. Offenbar suchte der Konzern einen Geheimdienst-Analysten, der laut Jobprofil „Risiken“ aufspüren sollte.

**D**ie Stellenanzeige war nicht so gemeint. Irrtümlich sei der Inhalt gewesen, die Ausschreibung sei keine genaue Beschreibung der Rolle gewesen. Das teilte ein Amazon-Sprecher dem Online-Magazin Business Insider mit, nach dem das Inserat im Internet für Furore gesorgt hat. Die Jobanzeige ist gelöscht worden, doch es gibt Screenshots des Inhaltes. Daraus geht hervor, wie Amazon mit Hilfe eines „Geheimdienst-Analysten“ (englisch Intelligence Analyst) gegen Risiken – und dazu zählt die Geschäftsführung unter anderem gewerkschaftliches Engagement – vorgehen will.

Der Fall fügt sich in eine Reihe von Skandalen in den vergangenen Jahren. Im Kern geht es stets um den Kampf des US-Konzerns gegen Beschäftigte, die ihre Rechte im Betrieb durchsetzen wollen. Nun sollte es also ein/e SpezialistIn sein, der/die mit Daten-Analysen und dem Wissen eines Geheimdienst-Mitarbeiters Aktivitäten und Risiken untersuchen soll. Ein zentrales Risiko ist für das Management seit jeher gewerkschaftliches Engagement. Business Insider zitiert aus der Stellenanzeige: Zu den Aufgaben des zukünftigen Amazon-Analysten sollte demnach die Informationsbeschaffung, die Zuarbeit und Berichterstattung an Führungskräfte im Unternehmen gehören. Im Fokus: „sensible Themen, die höchst vertraulich sind“. Dazu zählen laut Stellenausschreibung „Bedrohungen durch Gewerkschaften gegenüber dem Unternehmen“. Die Analysten seien ebenfalls für einstweilige Verfügungen „gegen aktivistische Gruppierungen“ verantwortlich.

Überraschend kommt eine solche Personaloffensive nicht: Gerade in der Corona-Krise gab es massive Vorwürfe, dass der Gesundheitsschutz der MitarbeiterInnen an vielen Stellen nicht gewahrt wurde. US-Medien berichteten von mindestens vier Streiks von LagerarbeiterInnen gegen die obligatorische Überstundenpolitik und die Arbeitsbedingungen in der COVID-19-Krise. Amazon dementierte die Risiken. Seitdem hat Amazon mindestens drei Arbeiter entlassen, die während der Pandemie Kritiker der Arbeitsbedingungen waren. Angeblich waren Verstöße Anlass der Kündigung.

Auch in Deutschland bekommen engagierte MitarbeiterInnen Gegenwind. Allerdings gibt es hier mittlerweile an allen großen Stand-

orten Betriebsräte und Vertrauensleute, wie Orhan Akman berichtet. Er ist Bundesfachgruppenleiter Einzel- und Versandhandel bei ver.di. Für ihn ist die Stellenanzeige, mit der offenbar ein Geheimdienst-Analyst gesucht werden sollte, keine Überraschung. „Wir beobachten auch in Deutschland, dass Amazon gezielt Menschen sucht und einstellt, die beim Militär gearbeitet haben. Sie sollen die Unternehmenspolitik von Befehl und Gehorsam durchsetzen.“ Es wird ein umfassendes System von Kontrolle durch Maschinen und Daten aufgebaut und umgesetzt. „Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird fast jede Form der Freiräume im Betrieb genommen. Mit Algorithmen und Digitalisierung werden Beschäftigte zunehmend zum Anhängsel maschineller Prozesse degradiert und ihre Arbeit somit entwertet“, kritisiert Akman.

Ein aktueller Bericht des Open Markets Institute (OMI) belegt die technologische Ausrichtung von Amazon, um MitarbeiterInnen wie Roboter zu überwachen. In den USA setzt der Konzern auf Algorithmen, um die Wahrscheinlichkeit gewerkschaftlicher Aktivitäten vorherzusagen. Bereits im April berichteten Medien, dass die Amazon-Tochtergesellschaft Whole Foods ein Tool einsetzt. Damit ermittelt die Biomarktkette mit smarten Algorithmen, wie wahrscheinlich gewerkschaftliches Engagement in den einzelnen Filialen ist. Je nach Ausmaß werden die Läden farblich in einer sogenannten Heatmap gekennzeichnet.

In die Rechnung fließen die Zahl der Beschäftigten aus Haushalten unterhalb der Armutsgrenze, die ethnische Diversität und die Stimmung im Team ein. Auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad des jeweiligen Stadtteils und die Nähe zum nächsten Gewerkschaftshaus werden miteinbezogen.

Das OMI schreibt: „An der Spitze des beunruhigenden Trends der Überwachung von Beschäftigten steht eines der mächtigsten Unternehmen der Welt: Amazon.“ Die Datenerfassung sei der zentrale Kern des Geschäftsmodells. Amazon überwache Verbraucher, Konkurrenten, Bürger und Einwanderer, und es überwacht seine Mitarbeiter auf invasive und umfassende Weise.

## Profiteur der Krise

Börsenkurs der Amazon-Aktie 2015 bis heute (in Euro)



Quelle: finanzen.net

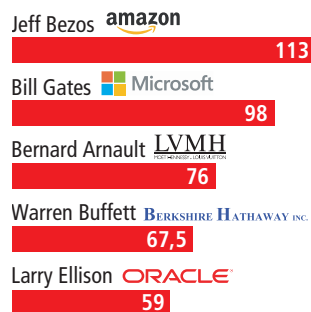
© DGB-einblick 10/2020 / CC BY 4.0

**Fast 3000 Euro kostet eine Amazon-Aktie mittlerweile. Damit gehört das Unternehmen zu einem der teuersten weltweit.**

Die ForscherInnen beschreiben weitere Praktiken und Strategien. Ein Element ist die flächendeckende Videoüberwachung in den Lagerhallen und Betrieben. Bleiben Beschäftigte stehen und sprechen miteinander, schreiten die Vorgesetzten ein. Besonders perfide: Amazon führt die Corona-bedingten Abstandsregeln als Grund an, um jede Interaktion zu verhindern. Big Bezos is watching you.

## Jeff Bezos reichster Mann der Welt

Vermögen der fünf reichsten Menschen weltweit (in Milliarden US-Dollar)



Quelle: Forbes 2020

© DGB-einblick 10/2020 / CC BY 4.0

**Viele Jahre war Microsoft-Gründer Bill Gates der reichste Mann der Welt. Seit 2018 führt Amazon-Chef Jeff Bezos die Forbes-Liste an. Er besitzt als erster Mensch mehr als 100 Milliarden US-Dollar.**

## EMPOWERMENT IN LEVERKUSEN

Von unten anfangen und alles neu aufbauen – das war die Herausforderung für Gewerkschaftssekretär Damian Warias in Leverkusen. Denn bis 2018 gab es keinen DGB-Stadtverband Leverkusen. Damian und weitere Gründungsväter und -mütter starteten im Juni 2018, mit einer stadtweiten Sozialkonferenz zu den brennenden Themen. „Die Menschen entscheiden, was sie vor Ort machen wollen. Wir schreiben nichts vor, denn dann tragen die Menschen das nicht mit,“ erklärt Damian. Empowerment in Leverkusen!

Im Fokus der Debatte: die Transformation der Arbeit, Leverkusen ist Industriestandort. Die Digitalisierung der Arbeitswelt birgt hier große Chancen und Risiken. Bei der Sozialkonferenz wurde der Arbeitsmarkt vor Ort analysiert und Handlungsmöglichkeiten entwickelt. Aus diesen Ideen der BürgerInnen formulierte der DGB konkrete kommunalpolitische Forderungen. Aktuell waren sie im Einsatz bei den Kommunalwahlen in NRW. Nun wollen sie ein Bündnis „Gute Arbeit“ gründen.

## CORONA-DEBATTE AUF DIALOGPLATTFORM: „SCHWERE ZEITEN“

Von März bis Juli 2020 wurde auf der DGB-Dialogplattform *redenwirueber.de* besonders engagiert und emotional diskutiert – rund um Problematiken während der Corona-Krise. Wir haben einige Beiträge zusammengestellt.

„Jeden Monat fehlen 600 Euro, schwere Zeiten“. Im April 2020 stehen bereits Millionen Beschäftigte vor der Herausforderung, trotz Kurzarbeit ihre Miete zahlen zu müssen. Die Menschen sind fassungslos: „Ich zerreiße mich zwischen Job, Kinderbetreuung und Haushalt“, schreibt eine Mutter.

Aber viele Menschen sind auch gerade jetzt mitfühlend und engagiert. „Wir sind nicht reich und haben ein Herz für andere, die die Krise stärker trifft als uns“, lesen wir in einem Beitrag. Insbesondere die „Helden der Krise“ erhalten viel Zuspruch: „Wer systemrelevant ist, sollte auch genauso bezahlt werden – wertschätzend und angemessen!“ Ein Beitrag ergänzt dazu: „Das würde im Übrigen auch für mehr Equal Pay von Frauen und Männern sorgen. Systemrelevante Jobs werden überwiegend von Frauen gemacht.“

Die Pandemie zeigt wie ein Brennglas wo es Ungerechtigkeiten in der Arbeitswelt gibt. Viele denken nach den ersten dramatischen Monaten weiter: „Aber nach Corona sollten wir mal ganz von vorne nachdenken. Denn jetzt gerade brauchen extrem viele Leute Hilfe vom Staat.“ Die Relevanz von Gewerkschaften und Tarifbindung gerade in Krisenzeiten sind immer wieder Thema: „In der Corona-Krise zeigt sich erst wieder, wie extremst wichtig Tarifverträge sind.“ Ein Beitrag fasst zusammen, was viele aktuell fühlen und macht Hoffnung: „Nur gemeinsam sind wir stark!“



Engagiert, emotional, teils auch wütend: Diskussionen zur Arbeitswelt während der Corona-Krise

### Wie ist die Idee für den Union Hack entstanden?

Die digitalen Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft fordert von den Gewerkschaften neue Lösungen. Der Union Hack ist ein Gemeinschaftsprojekt von DGB-Gewerkschaften und Labour Digital, um digitale Lösungen auf Zukunftsfragen zu entwickeln. Dazu laden wir EntwicklerInnen, InformatikerInnen, DesignerInnen, Daten-AnalystInnen und technisch interessierte GewerkschafterInnen ein. Sie werden in verschiedenen Teams vorab definierte, digitale Herausforderungen angehen. Unser Ziel: Wir wollen uns inspirieren lassen.

### Digitale Lösungen brauchen Daten?

Genau, die TeilnehmerInnen des Hackathons werden deshalb mit anonymen Daten arbeiten, die die Gewerkschaften bereitstellen. Der Union Hack findet natürlich auf Grundlage der aktuell geltenden Datenschutzgesetze statt. Es werden also keine persönlichen Daten von Mitgliedern verwendet. Vielmehr geht es um die Frage: Welche

VIER FRAGEN AN



### EDUARD KVANKA

Datenquellen gibt es? Was steckt in diesen Daten? Mit welchen Technologien können Erkenntnisse gewonnen werden?

### Um welche Challenges geht es?

Corona hat viel verändert. Viele Menschen arbeiten im Home Office. Wie können Gewerkschaften diese Menschen erreichen? Wie können digitale Kanäle aussehen, um Beschäftigte als Mitglieder zu gewinnen? Wie können Gewerkschaften zum Beispiel Startup-Unternehmen beobachten und ausloten, ob es Probleme für die Beschäftigten gibt. Oder: Denken wir an die tolle 1. Mai-Show

des DGB, die dieses Jahr im Internet stattfand. Wie kann der DGB nachhaltig von diesem Erfolg profitieren?

### Wie erreicht ihr die digitalen ExpertInnen?

Wir werben gezielt auf Plattformen, in sozialen Netzwerken, Gewerkschaftsmedien, in der Startup-Szene oder an Universitäten. Die Resonanz ist sehr gut. Bisher gibt es InteressentInnen aus Deutschland, Holland und der Slowakei. Eines ist uns aber besonders wichtig: Eingeladen sind nicht nur Technik-Begeisterte, sondern wir brauchen auch GewerkschafterInnen, die durch ihre Expertise und Erfahrung den Union Hack unterstützen. Mehr dazu: [www.unionize.de/-vX7](http://www.unionize.de/-vX7)

Eduard Kvanka ist einer von mehreren Geschäftsführern bei Labour Digital (LD). Gemeinsam mit DGB, IG Metall, ver.di, IG BCE und IG Bau lädt LD zum ersten Union Hack – also einem Digitalisierungs-Marathon mit externen Digital-Spezialisten – am 20. und 21. November 2020 ein.

# Sozialversicherungen stärken und gerechter gestalten

Die Renten-, Kranken- und Pflege- sowie Arbeitslosenversicherung schützen die Menschen solidarisch. Die beste Basis dafür ist und bleibt die Solidargemeinschaft. Der DGB hat Lösungen, wie künftig alle noch besser versorgt sind. „Rente mit 70“ und weniger Leistungen, wie es die von Arbeitgeberverbänden (BDA) eingesetzte Kommission vorschlägt, weist der DGB dabei entschieden zurück.



Aktuell fließen etwa 40 Prozent des Bruttoarbeitslohns in die Sozialversicherung. Die Hälfte davon tragen die Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen paritätisch, also jeweils rund 20 Prozent. Eine BDA-Kommission „Zukunft der Sozialversicherungen: Beitragsbelastung dauerhaft begrenzen“ schlägt aktuell Leistungskürzungen vor, sonst drohe ein Beitragssatz von 50 Prozent im Jahr 2040.

Alarmismus ist jedoch nicht angebracht. Selbst wenn der Beitragssatz bis 2040 auf 50 Prozent steigen würde, fielen die Arbeitskosten nur um 3,2 Prozent höher aus (Arbeitskosten bestehen aus Lohn mit Sozialbeiträgen, Kosten für Weiterbildung, Steuern u.v.m.). Über einen Zeitraum von 20 Jahren stiegen die Arbeitskosten dann pro Jahr um 0,15 Prozent. Die steigende Produktivität würde das locker ausgleichen.

Die BDA-Kommission verspricht alle zu entlasten, wenn der Beitragssatz bei 40 Prozent gedeckelt wird. Damit täuscht sie aber bewusst über die wahren Kosten ihre Vorschläge: Beiträge zu privaten Pflege-, Kranken- oder Rentenversicherungen zählt sie einfach nicht als Belastung. Auch Leistungskürzungen sind demnach keine Belastung, auch wenn jemand offensichtlich weniger bekommt. Profitieren würden die Arbeitgeber, die Unternehmen und Aktionäre. Die Rechnung zahlen die ArbeitnehmerInnen. Der DGB lehnt diese einseitigen Belastungen ab und stellt Lösungen für eine gerechte Zukunft der Sozialversicherungen vor:

## 1 Länger arbeiten und weniger bekommen?

Für die gesetzliche Rentenversicherung schlägt die BDA-Zukunftskommission einen späteren Rentenbeginn vor. Steigt die mittlere Lebenserwartung um vier Monate, sollen die Beschäftigten drei Monate länger arbeiten. Künftige Generationen würden also kürzer Rente beziehen. Die Lücke sollen die Beschäftigten durch zusätzliche Versicherungen

schließen. Kurz gesagt: Beschäftigte und künftige Generationen sollen länger arbeiten, mehr bezahlen und am Ende trotzdem weniger heraus bekommen - im schlimmsten Falle erleben sie ihre Rente gar nicht mehr. Mit solchen Vorschlägen hat die Rente keine Zukunft mehr.

Der DGB lehnt weitere Rentenkürzung ab, insbesondere die Vorschläge des BDA, da sie vor allem Menschen mit einer stark belastenden Tätigkeit benachteiligen. Der DGB fordert, das Rentenniveau nicht nur bei 48 Prozent zu stabilisieren, sondern auch wieder anzuheben. Außerdem sollten sozial abgesicherte Übergänge vor dem regulären Rentenalter eingeführt werden, die Erwerbsminderungsrenten verbessert und insgesamt der Sozialausgleich gestärkt werden.

## 2 Gesundheitssystem wie in den USA?

Die BDA-Kommission möchte den Gesundheitsbereich umgestalten. Damit Kosten nicht weiter steigen, will sie Leistungen auf eine gesetzliche Basis-Krankenversicherung mit individuellen Zusatztarifen für Mehrleistungen reduzieren. Dazu sollen einkommensunabhängige Zusatzbeiträge (Kopfpauschalen) kommen. Eine Zentralisierung soll Verwaltungskosten einsparen, Kliniken teils geschlossen und die freie Arztwahl begrenzt werden.

Der DGB fordert: Die Arbeitswelt muss so gestaltet sein, dass Menschen gesund arbeiten können bis zur Rente. Die Verantwortung für Gesundheit tragen die Arbeitgeber mit. Kostentreiber im Gesundheitssystem sollten gesetzlich stärker begrenzt werden – Gesundheit darf nicht Gegenstand unbegrenzter Renditeziele sein. Eine solidarische Bürgerversicherung sollte eingeführt werden, damit alle Versicherten gleichwertig und bestmöglich versorgt sind. Eine Basisversorgung für die breite Mehrheit und eine Fünf-Sterne-Ver-

### DER DGB FORDERT

paritätische Finanzierung der Beiträge beibehalten

ein Rentenniveau von mindestens 48 Prozent und eine Anhebung

keine weitere Anhebung des Renteneintrittsalters, stattdessen sozial abgesicherte Übergänge vor der Rente

soziale Ungleichheit verringern um Gesundheit in der Breite zu verbessern

solidarische Bürgerversicherung für alle anstelle gesetzlicher und privater Krankenversicherung

Kosten für die Pflege schultern künftig alle gemeinsam mit einer Pflegebürgerversicherung

Eigenanteile für die Pflege werden künftig mit einer Pflegevollversicherung gedeckt

sorgung für jene, die es sich leisten können, ist unvereinbar mit der Idee eines universellen, solidarischen und leistungsfähigen Gesundheitssystems.

## 3 Pflege kann sich keiner mehr leisten?

Schon jetzt gibt Deutschland vergleichsweise wenig aus für die Pflege. Das BDA-Gutachten empfiehlt, noch weiter zu gehen und einen sogenannten Nachhaltigkeitsfaktor einzuführen. Das bedeutet, dass das Leistungsniveau der Pflege sinkt, wenn die Anzahl der Pflegebedürftigen steigt. BeitragszahlerInnen und Pflegebedürftige sollen sich die Kosten laut BDA zukünftig 50:50 aufteilen. Dazu soll private Vorsorge kommen.

Der DGB meint: Die Problematik der Unterfinanzierung der Pflege kann so nicht gelöst werden. Schon jetzt können sich viele pflegebedürftige Menschen die Eigenanteile von häufig über 2000 Euro monatlich nicht mehr leisten. Der DGB will deshalb die Lasten auf mehr Schultern verteilen. Dazu gehören Steuerzuschüsse und dass mehr Menschen in die Pflegeversicherung einzahlen. Der Vorschlag: eine Pflegebürgerversicherung (auf der Einnahmeseite) zusammen mit einer Pflegevollversicherung (auf der Ausgabenseite). Die Kosten wären moderat und mit zusätzlichen 0,8 Prozentpunkten des Beitragssatzes zu finanzieren.

## FÜR GLEICHWERTIGE LEBENSVERHÄLTNISSE



**Der DGB-Vorsitzende Reiner Hoffmann fordert zum 30. Jahrestag der Einheit gleiche Lebens- und Arbeitsverhältnisse in Ost und West.**

„30 Jahre Wiedervereinigung – das ist zuallererst einmal eine riesige Leistung, eine Erfolgsgeschichte. Die friedliche Revolution hat Deutschland geeint – und sie hat den Weg frei gemacht für ein vereintes Europa.“

Aber wir sehen leider auch bis heute die Defizite der deutschen Einheit. Denn gleichwertige Lebensverhältnisse, wie das Grundgesetz sie vorsieht, existieren längst nicht überall. Das ist auf dem Arbeitsmarkt besonders offensichtlich: Bei den Einkommen, die in den neuen Bundesländern nach wie vor deutlich niedriger sind. Bei der Arbeitszeit, die im Osten oft länger ist. Das ist nicht vermittelbar; das sorgt zurecht für Verdross in der Bevölkerung.

Die Lösungen liegen auf der Hand. Mehr Tarifbindung sorgt für höhere Löhne. Dank der Gewerkschaften konnten in den neuen Bundesländern die Tariflöhne fast angeglichen werden. Es ist aber dringend notwendig, dass mehr Menschen unter den Schutz von Tarifverträgen fallen. Nur so können wir Gute Arbeit für alle Menschen in Deutschland sicherstellen.

Dreißig Jahre nach dem Mauerfall unterscheiden sich die Lebensrealitäten der Menschen in Ost und West noch immer in ganz grundlegenden Punkten. Es ist Zeit, dies zu ändern. Die DGB-Gewerkschaften kämpfen dafür.“



**RALF HRON**

**Ralf, du hast als Gewerkschafter die Wiedervereinigung erlebt und mit gestaltet. Wie war das?**

Seit Jahren brodelte es damals in der DDR. Es gab auch sehr viel Unzufriedenheit in den Betrieben und jahrelang eine extreme Mangelwirtschaft. Schnell war klar, dass es Richtung deutsche Einheit geht. Uns war damit auch klar: das muss auch in eine einheitliche Gewerkschaftsbewegung münden nach dem Modell DGB und Gewerkschaften West. Den Gewerkschaften im Osten liefen damals

in Scharen die Mitglieder weg. Sie brauchten eine neue Legitimationsbasis. Es gab einen Kampf zwischen Altkadern und Neuen, zwischen Pfründe sichern und reformieren. Im Mai 1990 haben wir schließlich die Spitze des FDGB entmachtet und die Auflösung beschlossen.

**Welche Veränderungen und Probleme gab es nach der Wiedervereinigung?**

Nachdem die Einigung beschlossen war, waren alle DDR-Betriebe von den Märkten abgeschnitten. Von heute auf morgen. Das ist unvorstellbar, das ist quasi die Stunde Null. 1990 war der Kapitalismus plötzlich da. Es gab eine Deindustrialisierung und eine Arbeitslosigkeit in einem Ausmaß, das war unvorstellbar. 40 Prozent waren wechselnd arbeitslos in dieser Zeit. Die Entwertung sämtlicher Lebenszusammenhänge, sämtlicher Erfahrungen, persönlicher Qualifikationen, aller Dinge – das macht etwas mit den Menschen. Das

ist ganz sicher ein wesentlicher Grund für das Lebensgefühl vieler Ostdeutscher.

**Wofür habt ihr euch als Gewerkschafter vor allem eingesetzt?**

Wir haben massiv gekämpft, dass industrielle Kerne in Ostdeutschland und Arbeitsplätze erhalten bleiben. Der Erhalt industrieller Produktion mit einer beeindruckenden Forschungslandschaft drum herum wurde später der wesentliche Grund für den heutigen wirtschaftlichen Erfolg. Das war ein entscheidender und wichtiger Schritt, warum man insgesamt sicher ein positives Fazit der Einheit ziehen kann. Daran waren Gewerkschaften ganz wesentlich beteiligt.

Ralf Hron ist Regionsgeschäftsführer DGB Südwestsachsen. Er saß 1989 als Gewerkschafter mit am zentralen „Runden Tisch“ der Jugend. Langversion unter [www.dgb.de/-/vik](http://www.dgb.de/-/vik)

## FRAUEN IM BERUF IN OST UND WEST

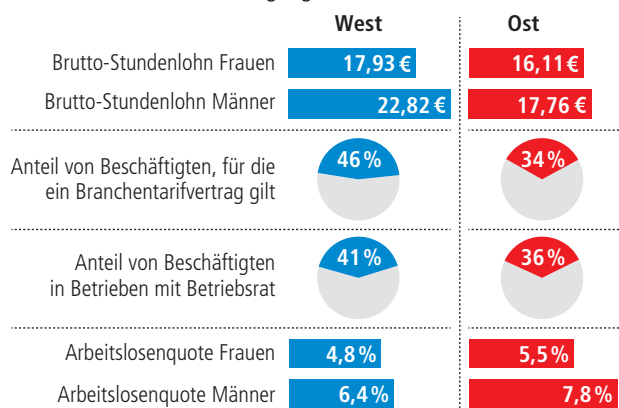
Beim Thema Gleichstellung gab es Fortschritte in Ost und West, aber es bleibt auch noch viel zu tun. Der Osten ist dabei teils ein bisschen weiter: Frauen sind in Ostdeutschland beruflich eher auf Augenhöhe mit Männern als Frauen im Westen – laut einer Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI). Frauen im Osten stehen häufiger im Beruf als Frauen im Westen. Die Teilzeitquote der westdeutschen Frauen lag mit zuletzt 48,6 Prozent deutlich über derjenigen der ostdeutschen Frauen bei 34,7 Prozent. Dies hängt laut WSI vor allem mit dem besseren Angebot an Kinderbetreuung zusammen.

Unterschiede gibt es auch bei den Löhnen: Der Gender Pay Gap liegt im Westen bei 21 Prozent weniger Lohn für Frauen im Vergleich zu Männern und in Ostdeutschland bei knapp sieben Prozent. Elke Hannack vom DGB-Bundesvorstand fordert politische Weichenstellungen für mehr Gleichberechtigung. Zudem müsse eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht werden, auch durch Ganztagsbetreuung an Grundschulen.

**30 Jahre nach der Wiedervereinigung: keine gleichen Lebens- und Arbeitsverhältnisse in Ost und West.**

## Ostdeutsche weiterhin benachteiligt

Arbeits- und Verdienstbedingungen in West und Ost 2019



Quelle: Hans-Böckler-Stiftung 2020, WSI-Mitteilungen 4/2020

© DGB-einblick 10/2020 / CC BY 4.0

# 30 Jahre Wiedervereinigung: Einheit ohne Gewerkschaften?

Im Vereinigungsprozess nach 1990 konnten DGB und Gewerkschaften zwar nicht mit fertigen Konzepten für die Transformationsphase in Ostdeutschland aufwarten, aber sie handelten keinesfalls planlos, so der Historiker **Detlev Brunner**. Er skizziert die komplexen gewerkschaftlichen Herausforderungen im Prozess der Wiedervereinigung.

Die Gewerkschaften seien an den revolutionären Veränderungen der DDR und am rasanten deutschen Einigungsprozess „auffallend unbeteiligt“, so der damalige DGB-Vorsitzende Ernst Breit im März 1990. In der Tat waren der DGB und die in ihm vereinten Gewerkschaften wie die meisten Akteure in Politik und Wirtschaft auf die Ereignisse der Jahre 1989/90 nicht vorbereitet. Der „Freie Deutsche Gewerkschaftsbund“ (FDGB) wiederum hatte jegliches Vertrauen der Beschäftigten in der DDR verspielt. Die Funktion einer Interessenvertretung hatte er schon seit langem nicht mehr erfüllt. Doch der demokratische Umbruch in der DDR fand nicht ohne die ArbeitnehmerInnen statt! Es wird oft vergessen, dass sich im Zuge der demokratischen Revolution Initiativen auf betrieblicher Ebene gebildet hatten, die auf die Erneuerung der Gewerkschaften orientiert waren. Als sich die Durchsetzung marktwirtschaftlicher Strukturen und der Weg in die deutsche Einheit nach bundesrepublikanischem Modell abzeichneten, wurden diese Basisinitiativen von den gewerkschaftlichen Strukturen nach westdeutschem Vorbild abgelöst.

Der DGB und die in ihm vereinten Gewerkschaften konnten nicht mit fertigen Konzepten für die Transformationsphase aufwarten, aber sie handelten keinesfalls planlos. Das Ziel war, den Prozess der Einheit und des wirtschaftlichen Strukturwandels nach sozialen Gesichtspunkten mitzugestalten. Die gewerkschaftliche Mitbestimmung stieß jedoch an enge Grenzen. Eine zentrale

Das Ziel war, den Prozess der Einheit und des wirtschaftlichen Strukturwandels nach sozialen Gesichtspunkten mitzugestalten.

Rolle im wirtschaftlichen Umbruch spielte die Treuhandanstalt. Sie war bereits in der noch existierenden DDR errichtet worden, eine gewerkschaftliche Beteiligung war darin nicht vorgesehen. Erst nach der Vereinigung zogen vier Gewerkschaftsvertreter in den 23-köpfigen Verwaltungsrat der Treuhand ein. Von einer wirklichen Mitbestimmung konnte bei dem Mammutunternehmen der Privatisierung der DDR-Planwirtschaft nicht die Rede sein. Die im Gesetz vom Juni 1990 vorgesehenen Treuhand-Aktiengesellschaften, die unter das Mitbestimmungsgesetz von 1976 gefallen wären, wurden nicht errichtet. Dennoch ergaben sich gewerkschaftliche Einflusswege, wobei die „großen Linien“ von der Politik,

den Investoren und dem Treuhandmanagement bestimmt worden seien, so Roland Issen rückblickend 2015, damals Vorsitzender der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft und einer der gewerkschaftlichen Vertreter im Treuhandverwaltungsrat.

Die seit Herbst 1990 vereinten deutschen Gewerkschaften waren nicht nur vor die enorme Herausforderung gestellt, die Interessen der arbeitenden Menschen in einer oft chaotischen Umbruchsphase zu vertreten; sie mussten zudem die „innere Einheit“ in den eigenen Organisationen herstellen – eine angesichts der höchst unterschiedlichen Lage der Mitglieder in Ost und West nicht minder große Aufgabe, die zudem mit hohen Mitgliederverlusten verbunden war.

Diese Aufbauarbeit und Konsolidierung der gewerkschaftlichen Organisation liefen parallel zu dem Bemühen um Arbeitsplatzertreuherhalt oder zumindest soziale Absicherung für jene, die ihre Arbeitsstelle verloren. Aber es ging auch um eine alternative wirtschaftliche Politik. Zwar konnten weder der DGB noch seine Mitgliedsgewerkschaften 1990 grundlegende Konzepte zur Umgestaltung der Wirtschaft in den neuen Bundesländern präsentieren. Doch nach den anfänglich recht allgemein sozialpolitischen Programmen wurden die Forderungen konkreter. Das „Industriepolitische Sofortprogramm“ des DGB-Bundesvorstandes vom Mai 1992 zum Beispiel griff jenes Motto auf, das der Treuhand-Vorsitzende Detlev Karsten Rohwedder kurz vor seiner Ermordung am 1.

April 1991 ausgegeben hatte: „Schnelle Privatisierung – entschlossene Sanierung – behutsame Stilllegung“. Von diesen Zielen sei, so die Kritik des DGB, vor allem die Politik der „schnellen Privatisierung“ umgesetzt worden, mit fatalen Folgen: „Ostdeutschlands Industrie stirbt“. Stattdessen solle die Sanierung verstärkt werden, diese Aufgabe sei aus der Treuhand auszugliedern und müsse an „unternehmerisch geführte und paritätisch mitbestimmte Sanierungsgesellschaften/Holdings übertragen werden.“ Zudem forderte der DGB längere Zeiträume, notwendig seien Sanierungszeiten von drei bis fünf Jahren.

Diese Forderungen wurden von der Bundesregierung seinerzeit nicht umgesetzt, doch das Beispiel zeigt, dass alternative Vorschläge zur Diskussion standen, die für eine behutsamere Transformation warben und die vermutlich manche sozialen und politischen Verwerfungen, die bis heute wirken, vermieden hätten.



**PROF. DR. DETLEV BRUNNER**

lehrt deutsche und europäische Geschichte des 19. bis 21. Jahrhunderts am Historischen Seminar der Universität Leipzig.

## GEWERKSCHAFTEN IM EINHEITSPROZESS

Die Rolle der Gewerkschaften im Prozess der deutschen Einheit fand bislang wenig Beachtung. Dabei gehörten sie von Anfang an zu den Kräften, die die gesellschaftliche und wirtschaftliche Transformation Ostdeutschlands mitgestalteten. In den Beiträgen des Bandes betrachten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie ehemals Aktive aus Ost und West – ausgehend von ihren jeweils unterschiedlichen Perspektiven – die Möglichkeiten, Erfolge und Grenzen gewerkschaftlicher Politik



und gewerkschaftlichen Handelns. Im Fokus stehen gewerkschaftliche Kontakte vor 1989, die Phasen von Umbruch und Vereinigung, die Arbeit der Treuhandanstalt und die Tarifpolitik. Herausgearbeitet werden dabei auch die Nachwirkungen des Transformationsprozesses.

Detlev Brunner / Michaela Kuhnhenne / Hartmut Simon (Hg.): **Gewerkschaften im deutschen Einheitsprozess – Möglichkeiten und Grenzen in Zeiten der Transformation.** Transcript Verlag, 184 Seiten, 19,99 Euro

## DIES & DAS



„Jetzt sind wir in einer Situation, in der wieder zusammenwächst, was zusammengehört. Das gilt für Europa im Ganzen.“



Das sagte **Willy Brandt** einen Tag nach dem Fall der Mauer, am 10. November 1989, in Berlin.

Willy Brandt war während des Mauerbaus 1961 Regierender Bürgermeister von Berlin (West) und später Bundeskanzler.



## Das steht an ...

### 1. Oktober

In der Online-Konferenz „Forum GlobalGreen Deals“ der Friedrich-Ebert-Stiftung in Zusammenarbeit mit dem DGB wird diskutiert, wie ein demokratischer und sozial gerechter Klimawandel gelingen kann.

### 3. Oktober

In diesem Jahr jährt sich der Tag der Deutschen Einheit zum dreißigsten Mal. In Potsdam findet ein Festakt zu 30 Jahren Wiedervereinigung statt. In der Woche davor gibt es eine weiträumige Ausstellung durch die ganze Stadt.

### 5. Oktober

Die IG Metall lädt mit den Mittelstand 4.0-Kompetenzzentren ein zu einer Online-Konferenz zu Arbeit 4.0 in KMU. Thema ist die Digitalisierung und wie sie sich auf die Arbeitswelt auswirkt.

### 7. Oktober

Die „LABOR.A@ 2020 - Arbeit der Zukunft in Corona-Zeiten“ der Hans-Böckler-Stiftung findet in diesem Jahr digital und mit Livestreams statt.

### 21./22. Oktober

Was bedeutet der Wandel der Arbeit für den Menschen? Das Bundesministerium für Bildung und Forschung richtet die Tagung *beyondwork2020* in Bonn und online aus.



## Personalia

### MICHA KLAPP

ist seit dem 15. September 2020 Leiterin der Abteilung Recht beim DGB Bundesvorstand. Für den DGB ist Micha Klapp seit April 2016 tätig. Zuvor war sie als Rechtsanwältin im Arbeitsrecht und Antidiskriminierungsrecht sowie für den Rechtsschutz der Gewerkschaften IG Metall und GEW tätig. Von 2016 bis 2018 war sie in der DGB Bundesvorstandsverwaltung mit den Themen Mindestlohn, DGB-Tarifgemeinschaft, Leiharbeit sowie allgemeinen tarifpolitischen Fragen befasst. Micha Klapp folgt auf **Dr. Nadine Absenger**, die zu ver.di wechselte.



## Tipp

### AUSSTELLUNG „UMBRUCH OST“

Die Ausstellung „Umbruch Ost. Lebenswelten im Wandel“ thematisiert mit Bildern und Texten die Hoffnungen, die die Ostdeutschen mit der Wiedervereinigung verbunden hatten. In der Anfangszeit waren viele Menschen in ganz Deutschland solidarisch und hilfsbereit. Daran will die Ausstellung erinnern. Neuanfänge und Aufbrüche – für Familien, Frauen, Jugendliche und viele andere – sind Thema, genauso wie der wirtschaftliche Zusammenbruch und die hohe Arbeitslosigkeit. Verlusterfahrungen und Ängste prägten die 1990er Jahre in Ostdeutschland. Viele Menschen wollten und wollen die SED-Diktatur aufarbeiten. Die Ausstellung beschäftigt sich mit Resentiments, bis hin zu politischer Gewalt, aber auch der Frage nach Identität. Das Miteinander mit den östlichen Nachbarn, der Aufbau Ost und seine Ergebnisse wie auch aktuell neue gesellschaftliche Spaltungen werden analysiert und regen zur Diskussion an.

*Umbruch Ost. Lebenswelten im Wandel* kann für eine eigene Ausstellung bei der Bundesstiftung zur Aufarbeitung der SED-Diktatur bestellt werden und wird als gedrucktes Postersset im Format DIN A1 zur Verfügung gestellt. Dazu gibt es umfangreiche Begleitangebote zur Ausstellung: [www.umbruch-ost.de](http://www.umbruch-ost.de)







## DGB JUGEND NRW SETZT AUF MINECRAFT

Um für die eigenen Forderungen vor den Kommunalwahlen in NRW zu werben, hat sich die DGB Jugend etwas einfallen lassen. Aktive haben eine eigene Minecraft-Welt geschaffen, in



der mit den Botschaften etwa für das Jugendticket an Rhein und Ruhr geworben wurde. Minecraft gilt als eines der erfolgreichsten Games aller Zeiten. 2019 spielten 480 Millionen Menschen in den digitalen Landschaften. In dem Videospiel können SpielerInnen Konstruktionen aus zumeist würfelförmigen Blöcken in einer 3D-Welt bauen. Außerdem können Welten erkundet, Ressourcen gesammelt und Monster bekämpft werden. Die DGB Jugend NRW will das Spiel auch weiterhin nutzen, um für gewerkschaftliche Inhalte zu werben.

## STUDIE: PRODUKTIVITÄT IM HOME OFFICE

Mehr als zwei Drittel der in Corona-Zeit befragten Unternehmen haben keinen Produktivitätsverlust durch das Homeoffice festgestellt. Im Gegenteil: Zehn Prozent berichten gar von einem Produktivitätsschub durch das heimische Arbeiten. So lautet ein Ergebnis einer repräsentativen Studie des europäischen Sicherheitsunternehmens ESET. Zu kurz kamen allerdings Datenschutz und Datensicherheit. So waren DSGVO-konforme Arbeitsplätze eher die Ausnahme. Weniger als die Hälfte der befragten Unternehmen haben über eine sichere VPN-Verbindung auf das Firmennetz zugegriffen. Im öffentlichen Dienst waren es nur 42 Prozent.



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

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

## UNION-HACKATHON SOLL GEWERKSCHAFTEN HELFEN

**Gewerkschaften müssen digitaler denken und arbeiten. Im Rahmen eines Hackathons laden DGB, IG Metall, ver.di, IG BCE und IG BAU im November Software-EntwicklerInnen und digitale Natives ein, Lösungen zu erarbeiten. Wir stellen den Union Hack vor.**

Im Reich der Nerds und ProgrammiererInnen ist ein Hackathon nichts Neues. Bereits in den 1990er Jahren wurden im Silicon Valley regelmäßig Programmier-Sessions einberufen – von Unternehmen, NGOs oder Projektbetreibern. Ein Hackathon ist die moderne Variante des Marathonlaufs. Innerhalb von ein oder zwei Tagen sollen vorab definierte Aufgaben gelöst werden. Externe ProgrammiererInnen, Front- und Backend-EntwicklerInnen und Daten-AnalystInnen sind eingeladen, Apps, Software oder neue Webseiten zu programmieren.

Da die Gewerkschaften jede Menge Zukunftsfragen angehen müssen, laden sie am 20. und 21. November 2020 digitale Natives zum ersten Union Hack ein. Vorab haben sie gemeinsam mit dem Unternehmen Labour Digital verschiedene Challenges definiert und unter [www.unionhack.de/](http://www.unionhack.de/) veröffentlicht.

### Challenge: MITGLIEDER FINDEN UND GEWINNEN

Eine von mehreren zentralen Aufgaben lautet, mit smarten Tools neue Mitglieder zu gewinnen. Außerdem soll Software entwickelt werden, um austrittswillige Mitglieder zu identifizieren und zu halten. Die wirtschaftliche Entwicklung einzelner Betriebe und Branchen soll von smarten Programmen frühzeitig analysiert und visualisiert werden. Die Digital-Profis sollen auch neue Mitmach-Formate und gewerkschaftseigene Datentools entwickeln. Im Fokus steht hierbei das Smartphone der Beschäftigten. Wie können dort Daten einfach und sicher erhoben und verständlich visualisiert werden?

### Hackathon der Gewerkschaften: JETZT BEWERBEN

Folgende ExpertInnen können sich ab sofort für den Hackathon anmelden:

- EntwicklerIn (Frontend)
- EntwicklerIn (Backend)
- DesignerIn
- KonzepterIn
- ProduktentwicklerIn
- BeraterIn
- FachexpertIn
- Begeisterte

### Union Hack: PREISGELD UND BEDINGUNGEN

Ab sofort können sich InteressentInnen beim Union Hack bewerben. Teilnehmen können alle, die Lust haben, gemeinsam in gemischten Teams Lösungen für die Herausforderungen der Gewerkschaften zu entwickeln. Eine Mitgliedschaft oder Gewerkschaftserfahrung ist keine Voraussetzung. Eine Jury teilt die BewerberInnen in Teams auf, die dann gemeinsam an den Challenges arbeiten. Die Gewinner erhalten 2000 Euro Preisgeld.

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

## Krankenversicherung:

### KEIN E-ROLLER VON DER KRANKENKASSE

Ein klappbarer Elektroroller mit Sattel „Eco-Fun“ ist kein Hilfsmittel, das von der Gesetzlichen Krankenversicherung zu leisten ist.

Der Fall: Ein 80jähriger gehbehinderter Mann beantragte bei der Krankenkasse eine Beihilfezahlung für einen klappbaren E-Roller mit Sattel. Er wollte ein Gerät, das er leicht transportieren kann, um es eingeklappt einfach in seinem Auto in den Urlaub oder auf eine Busreise mitnehmen zu können. Der eigentlich von der Krankenkasse vorgesehene Elektrorollstuhl sei dazu ungeeignet, da dieser zu groß und schwer sei. Gegen die Ablehnung klagte er ohne Erfolg.

Das Landessozialgericht: Ein Elektroroller ist kein Hilfsmittel der gesetzlichen Krankenversicherung, sondern ein sogenannter „Gebrauchsgegenstand des täglichen Lebens“. Als solcher unterfällt er nicht der Leistungspflicht der Krankenkasse. Maßgeblich für diese Einordnung ist, ob das Produkt gerade für die speziellen Bedürfnisse von Kranken und Behinderten konzipiert ist. Schon der Name „Eco-Fun“ zeigt, dass es sich um ein Freizeitgerät handelt. Außerdem ist eine Geschwindigkeit von bis zu 20 Stundenkilometern für den Einsatz im Behindertenbereich zu gefährlich.

Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen,  
Beschluss vom 28. August 2020 – L 16 KR 151/20

## Corona-Pandemie:

### KEIN ANSPRUCH AUF „HOMESCHOOLING“

Eine Schülerin hat keinen Anspruch auf Homeschooling, nur weil ihr Vater zur Coronavirus-Risikogruppe gehört. Eine Befreiung vom Präsenzunterricht erfolgt, wenn das Gesundheitsamt eine Infektionsschutzmaßnahme verhängt.

Oberverwaltungsgericht Niedersachsen,  
Beschluss vom 10. September 2020 – 6 B 4530/20

## Arbeitsrecht:

### ARBEITSENDE IST ZEUGNISDATUM

Das Zeugnisdatum, mit dem ein qualifiziertes Arbeitsendzeugnis versehen wird, hat regelmäßig den Tag der rechtlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu bezeichnen, nicht dagegen den Tag, an dem das Zeugnis tatsächlich ausgestellt worden ist.

Landesarbeitsgericht Köln,  
Beschluss vom 27. März 2020 – 7 Ta 200/19

## Betriebsverfassungsgesetz:

### GESAMTBETRIEBSRATSSITZUNG ALS PRÄSENZSITZUNG

Der Gesamtbetriebsrat kann nicht gezwungen werden, eine Sitzung als Video- bzw. Telefonkonferenz durchzuführen.

Der Fall: Der Arbeitgeber hat gegenüber dem bei ihm gebildeten Gesamtbetriebsrat Präsenzsitzungen verboten und diesen auf die Durchführung der Sitzungen als Video- bzw. Telefonkonferenz verwiesen. Aufgrund der Covid-19-Pandemie bestünden Risiken durch das überregionale Zusammentreffen der Betriebsräte. Der Gesamtbetriebsrat hat sich gegen die Untersagung gewandt. Sein Antrag hatte Erfolg.

Das Landesarbeitsgericht: Die geplante Präsenzsitzung ist vom Arbeitgeber hinzunehmen. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz entscheidet der Vorsitzende des Gesamtbetriebsrats über die Einberufung der Sitzung und damit den Sitzungsort. Zudem kann der Gesamtbetriebsrat für die konkret anstehende Sitzung nicht auf eine nach dem Gesetz mögliche Sitzung in Form einer Video- oder Telefonkonferenz verwiesen werden, wenn geheim durchzuführende Wahlen anstehen, da dies im Rahmen einer Video- oder Telefonkonferenz nicht möglich ist. Nach der am Veranstaltungsort derzeit geltenden Corona-Kontakt- und Betriebsbeschränkungsverordnung ist die Durchführung der Gesamtbetriebsratssitzung zulässig. Die trotz zu erwartender Beachtung der Verhaltensvorgaben verbleibende Risikosteigerung berechtigt den Arbeitgeber nicht zur Untersagung der Sitzung als Präsenzveranstaltung.

Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg,  
Beschluss vom 24. August 2020 – 12 TaBVGa 1015/20

## Arbeitskampf:

### KEINE LEIHARBEITNEHMER ALS STREIKBRECHER

Leiharbeitnehmer dürfen in Arbeitskämpfen nicht als Streikbrecher eingesetzt werden. Dieses Verbot im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ist mit dem Grundgesetz vereinbar. Ein Verstoß dagegen ist auch zu Recht mit Bußgeld bedroht.

Bundesverfassungsgericht,  
Beschluss vom 19. Juni 2020 – 1 BvR 842/17